

**STG BEVORDERING VH NEUTRAAL BIJZONDER ONDERWIJS
TE VLAARDINGEN**

Jaarverslag 2021

INHOUDSOPGAVE

Pagina

BESTUURSVERSLAG

1	Bestuursverslag	
---	-----------------	--

JAARREKENING

1	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	55
2	Balans per 31 december 2021, vergelijkende cijfers per 31 december 2020	61
3	Staat van Baten en Lasten 2021, vergelijkende cijfers 2020	63
4	Kasstroomoverzicht 2021	64
5	Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	65
6	Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	70
7	Verbonden partijen	73
8	Wet Normering Bezoldiging Topfunctionarissen	74
9	Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	77
10	Gebeurtenissen na balansdatum	78

OVERIGE GEGEVENS

11	(Voorstel) Bestemming van het resultaat	79
12	Ondertekening	80
13	Controleverklaring inzake de onafhankelijk controlerend accountant	81
14	Gegevens Rechtspersoon	86



Jaarverslag 2021

Stichting ter bevordering van het
neutraal bijzonder onderwijs

wijzer 
opvang & onderwijs

Behorende bij onze
verklaring d.d.
24-06-2022

astrium  

Colofon

Burgemeester van Lierplein 77
3134 ZB Vlaardingen

T 0105910581

E info@wiizer.nu

W www.wiizer.nu

Voorgenomen besluit CvB-MT	09 mei 2022
Overleg RvI - audit commissie	14juni2022
Goedkeuring raad van toezicht	24juni2022
Definitieve vaststelling CvB	24juni2022

Versie definitief 1juni 2022



Inhoud

Voorwoord	4
1. Algemene Informatie	5
1.1 Organisatie	5
1.2 Profiel	8
1.3 Dialoog	12
2. Verantwoording van het beleid.....	14
2.1 Onderwijs & kwaliteit	14
2.2 Passend onderwijs en speciaal onderwijs.....	23
2.3 Personeel & professionalisering	27
2.4 Huisvesting & facilitaire zaken	34
2.5 Financieel beleid	36
2.6 Continuïteitsparagraaf	39
3. Verantwoording van het beleid.....	41
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	41
3.2 Staat van baten en lasten en balans	42
3.3 Meerjarenbalans.....	45
3.4 Financiële positie	46
Bijlage: Jaarverslag 2021 raad van toezicht	47
Bijlage: Jaarverslag 2021 GMR	50



Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag 2021 van Wijzer in Opvang en Onderwijs.

Het bestuursverslag van Wijzer in Onderwijs vormt, samen met de jaarrekening, het jaarverslag van het bestuur.

De Stichting ter Bevordering van het Neutraal bijzonder Onderwijs in Vlaardingen (BNOV - de Jenaplanschool) gaat volledig mee in de koers die Wijzer in Opvang & Onderwijs vaart. Omdat deze Stichting een eigen begroting heeft is de jaarrekening uiteraard separaat. De inhoudelijke verantwoording is echter gelijk. Daar waar Wijzer wordt benoemd, geldt dit ook voor de Jenaplanschool. Mochten er aparte zaken zijn die alleen voor Jenaplanschool gelden, dan zal dit worden aangegeven.

Middels dit verslag legt het college van bestuur verantwoording af aan ouders, personeel, de medezeggenschapsraden en partners in de gemeenten Vlaardingen en Maassluis. Het verslag wordt besproken met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de raad van toezicht (RvT) en aangeboden aan de gemeenteraad en onze samenwerkingspartners.

Dit jaarverslag informeert u over het algemene beleid van Wijzer, waarbij we te maken hebben met de naweeën van corona, de financiële impulsen van de overheid en tegelijk het enorme personeelstekort. We geven aan welke activiteiten zijn ondernomen om de kwaliteit en de organisatie te verbeteren en wat we hebben gedaan om de doelen die we ons stelden te verwezenlijken. Omdat wij veel Integrale Kindcentra hebben wordt er in veel tekst ook gesproken over onze opvanglocaties, iets wat voor ons niet langer te splitsen is. Kwaliteit en Personeelsbeleid, Huisvesting en 'goed werkgeverschap', deze zaken zijn voor ons niet meer apart te benoemen voor Wijzer in Opvang en Wijzer in Onderwijs. We bevorderen steeds de doorgaande lijnen, de samenwerking en de synergie.

De jaarverslagen van de raad van toezicht en de Medezeggenschapsraad (GMR) zijn als bijlagen toegevoegd, zodat de jaarverslagen gebundeld één document vormen.

Het bestuursverslag is opgesteld in het format dat dit jaar is ontwikkeld door de PO raad. Het eerste hoofdstuk bevat algemene informatie over het bestuur. Het tweede hoofdstuk blikt terug op de resultaten van het beleid van het verslagjaar. Het derde hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële situatie van het bestuur.

Iedereen heeft in de eigen functie en rol bijgedragen aan de resultaten. Het bestuur is trots op deze prestaties en bedankt ieder voor de inzet.

Mw. J.B. (Juliet) van der Lugt
College van bestuur

Juni 2022



1. Algemene Informatie

Wijzer in Opvang en Onderwijs wil een waardevolle maatschappelijke bijdrage leveren. We zijn ons bewust van de opvoedende en onderwijzende taak. Ouders zijn voor ons niet alleen klant maar vooral ook samenwerkingspartner. Opvang en onderwijs, en dus ontwikkeling en educatie liggen in elkaars verlengde wat betreft aanbod qua leeftijd en qua dagindeling. We werken toe naar een wederzijdse afhankelijkheid waarbij we elkaar optimaal aanvullen.

Samengevat stellen we dat de hoofdtaak van Wijzer het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs en kwalitatief hoogwaardige opvang is. Dit wordt gerealiseerd in een stimulerende en veilige omgeving waarin het kind centraal staat, onder leiding van betrokken professionals en een krachtig en transparant opererend college van bestuur en raad van toezicht.

Het vermogen om met succes samen te werken en te leven is van doorslaggevend belang voor onze toekomst. Dit wordt het beste bereikt als we al vroeg leren dat er verschillen en overeenkomsten bestaan tussen mensen en waar deze uit bestaan, zodat we elkaar respecteren.

Wij geven vanuit onze openbare identiteit ruimte aan eigen capaciteiten, karakters en opvattingen en stimuleren kinderen om te kunnen, mogen en willen nadenken over de eigen leefwereld en die van anderen. Wij leveren een zinvolle maatschappelijke bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen door binnen Wijzer de deelname aan een mini-maatschappij te stimuleren op alle locaties¹.

1.1 Organisatie

Contactgegevens Wijzer in Opvang en Onderwijs

Naam schoolbestuur	Wijzer in Opvang en Onderwijs
Bestuursnummer	41535
Adres	Burgemeester van Lierplein 77
Telefoonnummer	010-5910581
E-mail	info@wijzer.nu
Website	www.wijzer.nu

Contactgegevens BNOV - Jenaplanschool Vlaardingen

Naam schoolbestuur	Stichting ter Bevordering van Neutraal bijzonder Onderwijs te Vlaardingen
Bestuursnummer	59750
Adres	Burgemeester van Lierplein 77
Telefoonnummer	010-5910581
E-mail	info@wijzer.nu
Website	www.wijzer.nu en www.jenavld.nl

Contactpersoon

Naam contactpersoon	J.B. (Juliet) van der Lugt
Functie	voorzitter college van bestuur
Telefoonnummer	010-5910581

¹ Waar de term 'locaties' wordt gebruikt, worden alle locaties bedoeld, zowel van opvang als onderwijs, zowel regulier als speciaal. Waar de term 'kindcentrum' wordt gebruikt worden de locaties bedoeld met opvang en onderwijs onder 1 aansturing alsmede de standalone locatie 'de Vloot'.



Overzicht scholen

naam	Scholen op de kaart	naam	Scholen op de kaart
IKC de Westhoek	link	IKC de wereldwijzer	link
IKC Startpunt	link	IKC Samen Wijs	link
IKC Panta rhei	link	OBS de Singel	link
IKC Erasmus	link	SBO Kameleon	link
IKC de Klimboom	link	Ericaschool (50)	link
de Globe	link	Jenaplan	link
IKC Jan Ligthart	link		

De juridische en interne organisatie structuur

Wijzer in Opvang en Onderwijs is op 1 februari 2015 opgericht en komt voort uit de Stichting Kinderopvang Maassluis (SKM) en de Stichting Wijzer. De Stichtingen zetelen in Vlaardingen.

In 2021 had Wijzer de bovenstaande scholen voor openbaar onderwijs onder haar bevoegd gezag. De Jenaplanschool is ondergebracht in een separate stichting: Stichting ter Bevordering van het Neutraal bijzonder Onderwijs Vlaardingen (BNOV). In augustus 2021 heeft Daltonschool de Klinker haar naam veranderd in IKC de Klimboom. IKC het Breinpaleis en IKC Klimop zijn samengevoegd (zelfde BRIN) tot IKC Samen Wijs.

Hoewel er een stichting in het leven is geroepen met een eigen bestuur, blijft er een relatie met de gemeente: de statuten kunnen pas worden vastgesteld of gewijzigd na goedkeuring door de gemeenteraad. Ook benoemt de gemeenteraad op voordracht van de raad van toezicht de leden ervan.

Het college van bestuur (CvB) van Wijzer in Opvang en Onderwijs stuurt op hoofdlijnen. Het CvB concentreert zich in de bestuurlijke activiteiten op het geven van richting, het stellen van kaders en doelen voor de scholen en opvanglocaties en het houden van toezicht op de individuele instellingen. Deze zijn vastgesteld in het [managementstatuut](#).

Wijzer kent een raad van toezicht-model (two-tier). In dit model worden de taken toezicht, bestuur en dagelijkse leiding formeel onderscheiden en gescheiden. Het CvB legt formeel verantwoording af aan de raad van toezicht (RvT). De RvT, bestaande uit vijf leden, is verantwoordelijk voor het intern toezicht binnen Wijzer en het werkgeverschap voor de bestuurder. De RvT geeft goedkeuring aan de belangrijke beleidsdocumenten en adviseert het bestuur op alle beleidsterreinen.

Het jaarverslag van de raad van toezicht vindt u in de bijlage.

De directeurs vormen samen het directieoverleg, en de afdelingen van het bestuurskantoor zijn vertegenwoordigd in het stafoverleg. Beiden treden op als adviesorgaan voor CvB, met betrekking tot beleidsvoorbereiding, informatieverstrekking en afstemming.

Binnen Wijzer is een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) actief. Dit orgaan voert overleg met het college van bestuur. Daarnaast heeft iedere school een Medezeggenschapsraad (MR). De MR voert overleg met de directeur.

Ook heeft Wijzer in Opvang de medezeggenschap geregeld middels de Ondernemingsraad en de Centrale Oudercommissie. Het is de wens van alle raden van Wijzer in Opvang en Onderwijs om in de komende jaren enige vorm van samenwerking te bewerkstelligen. Op sommige locaties is al een gezamenlijk samenwerkingsoverleg met de MR(onderwijs) en de LOC(opvang).

De bestuurder zit het directieoverleg voor. Dit is de werkvergadering waarbinnen het beleid van Wijzer wordt voorbereid, vastgesteld en geëvalueerd. De directeurs van de locaties, de bestuurder en per thema ook de beleidsmedewerkers van het bestuurskantoor nemen deel aan deze vergadering.

Wij leveren allemaal een bijdrage aan het primaire proces, zie organogram.



Dit hebben we verbeeld in de [strategische piramide](#).

Het college van bestuur

Het CvB is het bevoegd gezag van Wijzer in Opvang en Onderwijs en bestaat uit één persoon: Mw. J.B. (Juliet) van der Lugt.

Er zijn 5 leden in de raad van toezicht. Er is een [toezichtskader](#) van kracht, wat te vinden is op de website. Het uitgangspunt is Code Goed Bestuur.

In [Code Goed Bestuur](#) in het primair onderwijs en in de [Governancecode Kinderopvang](#) zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Er is geen sprake van afwijkingen ten opzichte van beide codes.

De raad van toezicht heeft in 2021 zes keer formeel vergaderd met het college van bestuur. Een afvaardiging van de RvT en het CvB voeren regelmatig overleg. De bezoldiging van het college van bestuur valt binnen de gestelde kaders van de Wet Normering Topinkomens.

Kernactiviteit

Wijzer heeft als kernactiviteit het geven van kwalitatief goede en eigentijdse opvang en onderwijs.

Groepsverhoudingen

Wijzer in Onderwijs maakt deel uit van een groep, waarvan Wijzer in Opvang te Vlaardingen aan het hoofd staat. Daarnaast bestaat de groep uit Stichting BNOV en Wijzer Facilitair B.V. De schematische weergave hiervan is als volgt:



Ouders

Ouders zijn een belangrijke partner van Wijzer. De locaties nemen ouders serieus en werken nauw met hen samen. Allereerst zijn ouders partner. Opvoedkundig partnerschap tussen opvang, onderwijs en ouders leidt tot maximale resultaten.

Ouders zijn ook formele gesprekspartner. In de wet op de medezeggenschap en het medezeggenschapsreglement is vastgelegd dat op alle scholen een Medezeggenschapsraad (MR) is waarin zowel ouders als leerkrachten vertegenwoordigd zijn. De directeur vertegenwoordigt het bevoegd gezag in het overleg met de MR (onderwijs). Op bestuursniveau is een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Het college van bestuur overlegt met de GMR.

Het jaarverslag van de GMR is in een bijlage van dit jaarverslag opgenomen.

Tevens zijn ouders partners voor verantwoording. Vanuit de bestuursfilosofie van het Policy Governance model van John Carver zijn ouders, samen met anderen uit het maatschappelijk domein, partners waar scholen zowel als bestuur en raad van toezicht verantwoording aan afleggen. Locaties doen dit door middel van de locatiewijzer, de stichting door middel van dit jaarverslag. Zeker vanuit het perspectief van opvang zijn ouders ook klant. Periodiek (eens per 2 jaar) meten we de tevredenheid van alle ouders met behulp van tevredenheidsspeilingen.

Tenslotte zijn ouders ook een onmisbare hulp. Dit kan worden opgemaakt uit de hand- en spandiensten die zij op de locaties verrichten. Ook bij het verwerven van extra middelen voor speciale projecten spelen ouders een belangrijke rol. Alle locaties hebben een ouderraad waar de belangrijke activiteiten besproken en georganiseerd worden.

Belanghebbenden

Wijzer heeft een aantal relevante belanghebbenden gedefinieerd, waaronder gemeenteraden, ouders, medewerkers, woningbouwcorporaties, ambtenaren, lokale en regionale partners zoals Stichting Aanzet, collega-besturen, de Hogeschool Rotterdam, het voortgezet onderwijs en mbo-instellingen.

1.2 Profiel

Strategisch document 2019-2023

In 2019 is het Strategisch document opgesteld: [Steeds wijzer](#).

Intussen zijn we al een vijfde deel van de 21e eeuw onderweg en op alle gebieden zijn ontwikkelingen in volle gang. Voor het Strategisch Beleidsdocument van 2019-2023 stellen wij daarom deze maatschappelijke ontwikkelingen centraal. Alleen dan



blijven we scherp genoeg om ons af te vragen hoe we de kinderen van nu wijze burgers van straks kunnen laten zijn: 'Steeds Wijzer'.

Met het Strategisch document biedt het college van bestuur koers en kaders voor de ontwikkeling van Wijzer, waarbij de diversiteit van de verschillende locaties kan blijven bestaan. Ook geeft het koers en kaders voor de ondersteunende processen. Locaties maken hun vierjarenplannen, die op hun beurt weer kaders vormen voor de jaarplannen.

Het document is tot stand gekomen naar aanleiding van ontwikkelingen van onze organisatie en daar omheen. Er is een visietraject geweest met directies en de beleidsafdeling, er zijn inputsessies en besprekingen geweest met medewerkers, met het Medezeggenschapsorgaan en de raad van toezicht. Verder is afgestemd op de gemeentelijke plannen van Maassluis en Vlaardingen (onderwijs- en huisvestingsvisie) en het Strategisch Document van het Samenwerkingsverband.

We beschrijven in dit document de invloeden die er zijn, namelijk vanuit de evaluatie van de vorige strategische documenten en de landelijke, regionale en plaatselijke ontwikkelingen.

We beschrijven onze identiteit, onze herkenbaarheid vanuit de kernwaarden.

In 3 thema's werken we komende jaren aan onze ontwikkeling 'steeds Wijzer':

- ï Krachtige leer- & ontwikkelomgeving
- ï Openbaar & democratisch gedachtegoed
- ï Samenhang in voorzieningen & aanbod

Tenslotte geven we in het laatste hoofdstuk richting aan de ondersteunende afdelingen.

Het bestuur draagt zorg voor een actueel strategisch beleid met heldere doelen die gelden als leidraad voor de organisatie. In het strategisch beleid maakt het bestuur onder meer duidelijk hoe strategisch beleid op organisatieniveau zijn vertaling vindt naar kwalitatief goed onderwijs, goede opvang en leer- en ontwikkelresultaten voor kinderen. Het bestuur en het intern toezichtsgeslacht evalueren regelmatig de realisatie van het strategisch beleid en de geformuleerde doelen binnen een vaste cyclus voor planning & controle.

Missie

Missie: Blijf nieuwsgierig. Durf te doen. Samen Steeds Wijzer.

In een wereld vol verschillen maken wij graag verbinding. Van mens tot mens. Van hart tot hart. Samen worden we Steeds Wijzer en groeien we uit tot zelfbewuste wereldburgers.

Onze kernwaarden

Ondernemend - Samen kansen zien, delen en pakken. We kijken met een nieuwsgierige blik naar de maatschappij en zien dit als de inspiratiebron voor vernieuwing. We omarmen de kansen die we zien en maken ze graag samen waar.

Verbindend - Elkaars kwaliteiten zien en benutten. We zijn betrokken op mens en maatschappij. Samen werken met ons geeft energie en zorgt voor nieuwe inspiratie. We benutten elkaars kwaliteiten, verbinden de wijk en de locatie met elkaar en stimuleren groei door ontmoeting.

Oprecht - Vanuit je hart zeggen wat je doet, doen wat je zegt. We blijven dichtbij onszelf en hebben plezier in wat we doen. Met passie en eigenheid maken we het verschil. En dat zie en ervaar je dagelijks.

In onze gesprekken over onze kernwaarden hebben we uitgebreid gesproken over onze visie op onderwijs en opvang. De ontwikkeling van het kind centraal stellen, zit in onze genen. Daarom zijn we ooit pedagogisch medewerker, onderwijzer, directeur, beleidsmedewerker, bestuurder geworden. Echter, met de snelheid van veranderingen in de maatschappij kunnen we het ons niet permitteren ons volgzzaam op te stellen. Alleen wanneer we ons blijvend verdiepen in wat op ons af komt en ons blijven afvragen of we de maximale kansen creëren met dat wat we doen, alleen dan komt het ten goede aan de ontwikkeling van het kind. Dat bereiken we door de organisatie te versterken en door zuinig te zijn op onze medewerkers. Want wij maken het verschil voor de toekomst van het kind, door ons te richten op wat de kinderen in de maatschappij nodig hebben.



Onze visie

Welbevinden is een voorwaarde voor kinderen en medewerkers om zich te kunnen ontwikkelen. We creëren daarom een veilige en inspirerende omgeving. We zorgen dat, ongeacht verschillen, alle talent wordt benut en dat iedereen meedoet.

We voelen ons betrokken bij en zijn van betekenis voor de ontwikkeling van alle kinderen van 0 tot 20 jaar. Door een uitdagend aanbod sluiten we naadloos aan bij de behoefte, eigenheid en ontwikkelingsmogelijkheden van ieder kind. We zorgen voor opvang en onderwijs op maat. Wij zorgen dat kinderen zijn toegerust voor de toekomst, zich ontwikkelen tot zelfstandige en zelfbewuste volwassenen die hun bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij.

We betrekken ouders intensief bij onze activiteiten. We werken actief samen met ouders. We kunnen gezamenlijk meer realiseren en daarom werken we ook samen met partners in opvang, onderwijs en het sociale domein.

We hebben een brede expertise die we voor elkaar inzetten. We zijn daarin innovatief en ondernemend. Daarbij stimuleren en benutten we talenten bij onze eigen medewerkers.

We geloven in een leven lang leren en hebben oog voor de ontwikkelingen in de samenleving en de vaardigheden die we in de toekomst nodig hebben. We zetten de maatschappelijke ontwikkelingen centraal in onze vooruitgang, sturing en in ons denken en doen. Daarmee zijn we in staat optimaal te presteren in ondernemen en verbinden.

Kernactiviteiten

Wijzer is een overkoepelende organisatie in Vlaardingen en Maassluis voor integrale kindcentra, kinderopvang, speciaal (basis)onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en onderwijs voor nieuwkomers. Alle kinderen zijn welkom bij onze openbare opvang & onderwijs.

We bieden verschillende vormen van opvang en een breed aanbod aan onderwijsconcepten.

Elke Wijzerlocatie heeft een eigen profiel met bijbehorende kenmerken. Hoe verschillend de profielen ook zijn: ieder kind voelt zich thuis bij ons, leert bij ons en groeit bij ons.

Door de verbinding van opvang en onderwijs ontstaat meerwaarde. We delen voortdurend met en leren voortdurend van elkaar. Het zorgt voor professionalisering, ook voor opvang en onderwijs dat gewoon beter is. En het allerbelangrijkste: we zullen het verschil maken voor het kind.

Samengevat stellen we dat de hoofdtaak van Wijzer het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs en kwalitatief hoogwaardige opvang is. Dit wordt gerealiseerd in een stimulerende en veilige omgeving waarin het kind centraal staat, onder leiding van betrokken professionals en een krachtig en transparant opererend bestuur en raad van toezicht.

Binnen Wijzer in Opvang en Onderwijs stimuleren wij intensieve samenwerking tussen al onze medewerkers, zowel van opvang als onderwijs. Wij werken aan een doorgaande lijn, waarbij de kinderen van jongs af aan gevolgd en begeleid worden.

Strategisch document: Steeds Wijzer (2019-2023)

In het Strategisch document 2019-2023 Steeds Wijzer hebben we 3 thema's vastgesteld en 13 speerpunten:

Thema 1: Krachtige leer- & ontwikkelomgeving

Ambitie: We stimuleren het leren en ontwikkelen in alle ruimtes in en om onze locaties. We bieden een omgeving die uitnodigt tot ontdekkend en onderzoekend leren. We halen de maatschappij naar binnen en durven op onze locaties te vernieuwen.

1. De leer- en ontwikkelomgeving van de locaties zijn rijk, krachtig en representatief. De omgeving daagt uit tot onderzoeken en ondernemen. Elk nieuw idee en iedere nieuwe aanpassing van omgevingen en gebouwen zijn dienstbaar aan wat we de kinderen willen leren.
2. Locaties maken zich in hun kracht bekend, intern en extern, zodat we van elkaar kunnen leren.
3. Talenten van iedereen worden ingezet en er zijn voldoende ontwikkelmogelijkheden.
4. De rol van de medewerker verandert van sturend naar coachend. De kinderen worden mede-eigenaar van hun ontwikkeling. De kinderen zijn betrokken bij het formuleren van leerdoelen en het stellen van onderzoeksvragen.



Thema 2: Openbaar & democratisch gedachtegoed

Ambitie: We zijn trots op ons openbare karakter en laten mensen hier graag de waarde van zien en ervaren. Met unieke, persoonlijke verhalen maken we indruk en zetten onze stichting en locaties op de kaart.

5. Wij werken kindparticipatie verder uit.
6. Iedereen bij Wijzer hoort erbij en wordt gestimuleerd zich te ontwikkelen tot een kritische Wijzerburger die een persoonlijke bijdrage levert aan de minimaatschappij.
7. Wereldbeschouwing wordt op elke locatie actief aangeboden. We richten ons op het vergroten van de kennis en inzichten van de kinderen. Dit draagt bij aan samenwerking, acceptatie en respect.

Thema 3: Samenhang in voorzieningen & aanbod 0-20 jaar

Ambitie: we hebben een bijzonder compleet aanbod: van wieg tot maatschappij. We verbinden de wijk aan onze locaties en zorgen voor een actieve, inspirerende leer- en ontwikkelomgeving.

8. We versterken onze omgeving door de wijk naar binnen te halen en zelf naar buiten te treden.
9. Het betekent ook dat we de Integrale Kindcentra versterken in hun samenwerking. De expertise van het Jonge Kind en die van de basisschoolleerling wordt verder uitgewerkt.
10. We streven naar een passender aanbod van opvang voor onze leerlingen op het SBO en 50, waardoor ook daar een kindcentrum ontstaat.
11. We willen tot het uiterste gaan om het kind zo thuis nabij mogelijk onderwijs te bieden. Vroege signalering in de opvang is daarom van groot belang. Dat betekent een voortdurende ontwikkeling van alle medewerkers op het gebied van houding, kennis, vaardigheden.
12. Alle locaties hebben het 'samenwerkingsniveau van ouderbetrokkenheid bereikt in 2023. De Wijzerlocaties maken volop gebruik van de deskundigheid van ouders.
13. De samenwerking met opleidingsinstituten wordt versterkt en uitgebreid.

[Link: Strategisch document Steeds Wijzer 2019-2023](#)

Evaluatie

In 2021 werd er wederom veel van de medewerkers gevraagd door corona. Het ziekteverzuim was hoog en zorgen in enkele gezinnen groot. Qua flexibiliteit werd het maximale gevraagd: je kinderen thuis hebben en als medewerker toch aan het werk, meer dan gewoonlijk vaak, of hybride. Dit heeft ook grote gevolgen voor het inhoudelijke gesprek over de strategische koers.



Immers, in de waan van de dag, slokte de dagelijkse gang van zaken alle aandacht op. Uiteraard hebben we niet stil gezeten. We werken onverminderd door aan onze kerntaak vanuit onze waarden.

Krachtige leer- & ontwikkelomgeving

De leeromgeving veranderde: opeens werd er vanaf 2020 online onderwijs gegeven. Medewerkers creëren als het moet een aanbod creëren op afstand, in eerste instantie gericht op hiaten, maar in de tweede periode met een intensief inhoudelijk aanbod. Intussen was er steeds meer sprake van een hybride vorm, noodzakelijk door de quarantaine van kinderen of medewerkers, waarbij indien nodig overgestapt wordt op een online aanbod. Medewerkers hebben een grote ontwikkeling doorgemaakt om het aanbod anders vorm te geven. Nu de rust weer keert is het interessant om te bekijken welke zaken in een stroomversnelling zijn gekomen, en welke zeker behouden dienen te worden.

Een aantal verbouw- en inrichtingsprojecten heeft geen doorgang kunnen vinden vanwege de stagnatie van de levering van materialen of een groot ziekteverzuim partners.

Daarbij dient opgemerkt te worden dat in al onze overwegingen extra aandacht is geweest voor het (voortgezet) speciaal onderwijs, het speciaal basisonderwijs en de nieuwkomersgroepen, aangezien zij op voorhand als kwetsbaar kunnen worden beschouwd.

Thema 2: Openbaar & democratisch gedachtegoed

In 2021 is een impuls gegeven aan het burgerschapsonderwijs. Meer dan ooit voelen we het belang om kinderen leren op te groeien in een diverse samenleving die veel verder rijk is dan multiculturele diversiteit. Per school wordt inzichtelijk gemaakt wat we al doen, bieden dat meer planmatig aan. Medewerkers beseffen dat dat iets bijzonders van hen vraagt: je eigen mening parkeren en kinderen leren die van henzelf te ontwikkelen. In 2022 wordt een sessie belegd met directeuren waarin er bezinning plaatsvindt over wat we hebben voor te leven en bij te brengen. Daarbij zullen we Wijzerambities formuleren.

Thema 3: Samenhang in voorzieningen & aanbod 0-20 jaar

De invloed van de lockdownperiode op ouderbetrokkenheid is enorm. Het is niet altijd gelukt om een bevredigend alternatief te vinden voor 'even binnen lopen'. In sommige periodes liepen daarom de gemoederen op en namen de klachten toe.

Veel locaties bezinnen zich op de komende periode, in het nieuwe normaal. Wat heeft die periode ons gebracht op dit onderwerp, en welke kansen liggen er om die nu door te zetten.

Het wijkgericht werken, dat vanuit het Samenwerkingsverband verder wordt gestimuleerd, brengt een nieuwe dimensie in de samenwerking tussen directeuren in de wijken. In 2022 worden hier de volgende stappen in gezet door de schoolbudgetten terug bij de scholen te leggen en deze in wijkverband te besteden.

Toegankelijkheid & toelating

Alle leerlingen worden welkom geheten op onze locaties. Hierbij wordt gekeken naar de hulpvraag van de kinderen en de mogelijkheden van de locatie om dit aanbod te kunnen bieden.

Binnen Vlaardingen en Maassluis zijn afspraken over de schoolgrootte gemaakt binnen het Integrale Huisvestingsplan. Dat betekent dat we niet altijd alle leerlingen kunnen plaatsen op een school, maar dat we in dat geval wel een plek kunnen verzorgen op een andere openbare school.

1.3 Dialoog

Samenwerkende partijen

Organisatie of groep	Dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Gemeenten Vlaardingen en Maassluis	Onze locaties staan in de gemeenten Vlaardingen en Maassluis. Naast subsidieverstrekker zijn zij een belangrijke partner. Er wordt nauw samengewerkt met de gemeente als het gaat om projecten waarbij de gelden van de onderwijsachterstanden worden ingezet. Ook hebben we in beide gemeenten afspraken gemaakt in het Integrale Huisvestingsplan.
Minters	Op al onze scholen is vanuit Minters een schoolmaatschappelijk werker actief die kinderen en ouders begeleidt.
Stichting Aanzet	Stichting Aanzet is een deskundige partner voor IKC's, scholen en kinderopvang. De consultants organiseren in de ouderkamer activiteiten



	om de ouderbetrokkenheid te vergroten. In het Peuterlab worden peuters en ouders uitgenodigd om samen op ontdekking te gaan. Stichting Aanzet verzorgt taalles voor ouders en geeft diverse trainingen voor ouders én leerkrachten en pedagogisch medewerkers. Er is tevens een nauwe samenwerking met onze school voor Nieuwkomers, de Globe. Samen vergroten we de ontwikkel- en onderwijskansen van kinderen zodat zij hun talenten kunnen ontdekken, ontwikkelen en benutten.
Hogeschool Rotterdam (PABO)	Wijzer nam deel aan de het project van de Opleidingsschool. In juni 2019 is deze Opleidingsschool geaccrediteerd. Intussen heeft er een uitbreiding plaatsgevonden naar deelname van alle locaties van Wijzer.
Collega Besturen SIKO en Unlek	De Globe is een gemeenschappelijke voorziening voor alle kinderen in Vlaardingen. Deze kinderen stromen uit naar alle scholen. De aanvoerder van dit project is Wijzer. Er zijn intensieve gesprekken gevoerd over doorontwikkeling van de Globe, waarbij de expertise wordt gedeeld en geborgd op de locaties.

Samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverband	Dialogo of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
PO: Onderwijs dat Past	De bestuurder neemt deel aan de deelnemersraad. Elke 6 weken worden de gemeente-overstijgende zaken besproken aangaande zorgleerlingen en beleid. We hebben voorbereidingen getroffen voor het verder uitwerken van het wijkgelerichte aanpak, het verder terugdringen van het aantal thuiszitters, thuisnabij onderwijs in combinatie met de onderwijs-zorg aansluiting: Visiedocument van de gezamenlijke schoolbesturen voor primair onderwijs in de regio Schiedam, Vlaardingen en Maassluis (SVM) Filmpje over de visie van ons samenwerkingsverband Het ondersteuningsplan
VO: Nieuwe Waterweg Noord	De bestuurder is lid van de raad van toezicht van het SWV VO. (vanwege Ericaschool, VSO). De directeur van de Ericaschool neemt deel in het directieurencollectief. Elke 6 weken worden overstijgende zaken besproken aangaande zorgleerlingen en beleid. Grootste aandachtspunt is de verdere implementatie van Passend Onderwijs op het VO, de voorziening Inzicht, en de hoge kosten van LWOO. Het ondersteuningsplan

Klachtenbehandeling

Wijzer stuurt erop dat klachten zo laag mogelijk in de organisatie worden afgehandeld. Dit betekent dat wanneer klachten naar tevredenheid op locatieniveau kunnen worden afgewikkeld, deze niet bij het bestuur terechtkomen. In 2021 zijn er geen medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de klachtenprocedure. In 2021 hebben ouders 7x maal een klacht ingediend bij het bestuur. Het ging om (een combinatie van) schooladvies (1x), communicatie(1x), pedagogisch klimaat en veiligheid(4x), onvrede handelen medewerkers (2x). de klachten zijn doorgaans door het hoofd van de afdeling kwaliteit in behandeling genomen, in onderling overleg met de directeur en de bestuurder.

Alle interne schoolcontactpersonen hebben een training gehad en de [Klachtenregeling](#) is vernieuwd.



2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. De doelen uit strategisch beleidsplan gesteld zijn, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

2.1.1 Onderwijskwaliteit

Elk kind verdient onderwijs van goede kwaliteit. Dit betekent dat iedere Wijzer-locatie moet voldoen aan de wettelijk gestelde basiskwaliteit. Natuurlijk streven onze locaties naar meer. Dit 'meer' hebben we beschreven in onze strategische doelen. Deze doelen zijn vanuit onze ambities met elkaar gedefinieerd. Zij geven mede vorm aan de kwaliteit.

De onderwijskwaliteit wordt vanuit de kernfuncties van het onderwijs benaderd:

- Opbrengsten (kwalificatie)
- Sociale ontwikkeling/burgerschap (socialisatie en persoonsvorming)
- Allocatie (o.a. selectie en gelijke kansen)

Opbrengsten: Het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen.

Opbrengsten geven ons, zeker in deze tijd van Corona-thuiszitters en lockdowns, zicht op welke kennis en vaardigheden leerlingen hebben en toepassen. Dus ook meteen welke kennis- en vaardigheidshielen er zijn. Deze informatie is een richtinggevende factor bij het organiseren en plannen van het onderwijs.

Socialisatie: Het onderwijs draagt bij aan de verwerving van de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om optimaal te kunnen deelnemen en bijdragen aan de pluriforme samenleving en de democratische rechtstaat.

Sociale ontwikkeling en burgerschap zorgen ervoor dat kinderen worden begeleid in hun ontwikkeling op dit gebied. Het aanbod is daarom planmatig en structureel. Socialisatie monitoren wij m.b.v. observaties. Deze zijn gekoppeld aan systemen waardoor de informatie cyclisch wordt verzameld en deze informatie sturend is voor het onderwijs.

Allocatie: Leerlingen volgen een onderwijsloopbaan die past bij hun mogelijkheden en talenten én bij de arbeidsbehoeften van de samenleving.

Het hebben van zicht op de ontwikkeling van kinderen is hierbij cruciaal. Past het onderwijsaanbod bij de ontwikkeling? Wat mogen we van deze leerling verwachten? Tijdig signaleren, interveniëren en evalueren, zijn hierbij belangrijke items. Diverse data geven ons zicht op ons handelen. Hierin worden ook de uitstroomgegevens en gegevens na drie jaar vervolgonderwijs.

2.1.2 Kwaliteitszorg

Vanuit een gezamenlijke visie en goede sturing op de geformuleerde doelen, wordt gewerkt aan het realiseren van de bovengenoemde kernfuncties van het onderwijs.

Het onderwijsproces, in brede zin, dient cyclisch en planmatig gemonitord en geëvalueerd te worden.

De scholen maken adequaat gebruik van een leerlingvolgsysteem en hebben op schoolniveau een planmatige cyclus m.b.t. de bespreking van opbrengsten. Voorzorgleerlingen is een heldere aanpak beschreven.

De samenwerking met andere instellingen in de regio is van belang bij het kunnen bieden van Passend Onderwijs. Afgelopen jaar is hiervoor een nieuwe start gemaakt om arrangementen op wijkniveau met de diverse partners te bespreken en in te zetten.

Zicht op onderwijskwaliteit vanuit het bestuurskantoor

Het bestuur houdt zicht op de onderwijskwaliteit.

A. Integrale gesprekken tussen directeur en bestuurder

Er vinden tussentijdse gesprekken plaats tussen bestuurder/ Hoofd Kwaliteit en de directeuren over het beleid en de aanpak ten behoeve van het aantal thuiszitters, aantal onbevoegden voor de klas, aantal klachten, wisselen samenstelling van de formatie, meting tevredenheidsonderzoeken en sociale veiligheid, passend onderwijs en wijkgericht werken (n.a.v. aantal arrangementen). Met intern begeleiders wordt door de beleidsmedewerker gesproken over schooladvies in vergelijking met eindtoets, op- en afstroom na 3 jaar **VA**.

B. Bestuursarrangementen

Vanaf 2020-2021 werkt Wijzer met een arrangementenpakket (TTB aanpak).

De locaties worden ingedeeld naar risicofactoren en krijgen daarbij de passende ondersteuning, advisering en begeleiding. Deze indeling wordt gemaakt in overleg met de directeuren en de Intern Begeleiders, met advies van de stafmedewerkers van het bestuurskantoor, met uiteindelijke definitieve plaatsing door de bestuurder.

Factoren die daarin meespelen zijn: Kwaliteitstaakstelling (kwetsbare opbrengsten), directiewissel en ervaring directeur, groot verloop binnen team, grootte omvang hoeveelheid vacatures, financiële taakstelling, fusie of samenvoeging.

Wijzer heeft een drietal bestuursarrangementen voor locaties:



We kijken zelf kritisch naar de ambities, maar erkennen ook dat we een maximum hebben aan begeleiding vanuit het bestuurskantoor. Dat kan maken dat een locatie bijv. wel in een Team aan zet aanpak zit, maar toch op 1 onderdeel nog intensieve ondersteuning krijgt.

Bij deze indeling maken we gebruik van de kwaliteitscriteria die wij als bestuur hebben opgesteld.

Jaarlijks wordt de aanpak geëvalueerd, geoptimaliseerd en bijgesteld. Deze aanpak is vastgelegd in een intern document met evaluatiemomenten.

Er zijn diverse contactmomenten tussen bestuur(skantoor) en IKC directeur. Deze zijn zowel uit betrokkenheid als om de kwaliteit te kunnen beoordelen.

De indeling van de locaties in aantallen is in 2021 als volgt:

Arrangement	2020-2021	2021-2022
team aan zet	3 locaties*	4 locaties
tandem aan zet	4 locaties	3 locaties
bestuur aan zet	5 locaties **	5 locaties

*Opvallend is dat deze locaties onze speciale en excellente locaties betreffen

**Deze locaties zijn in dit toezichtsarrangement geplaatst omdat er diverse signalen zijn waardoor de kwaliteit mogelijk in gevaar komt. Denk hierbij aan: directiewisseling, kwetsbaar management, fusie, veel kwetsbare leerlingen, hoge schoolweging



C. Zelfevaluatie tussentoeetsen

Twee keer per jaar leveren de intern begeleiders een zelfevaluatie van hun locatie aan de afdeling Kwaliteit. Zij ontvangen van de kwaliteitsmedewerker feedback op deze evaluaties.

Werken aan onderwijskwaliteit vanuit het bestuurskantoor

A. Uitvoering bij bestuursarrangementen

Ieder bestuursarrangement heeft een beschreven aanpak waarbij de aanpak van 'bestuur aan zet' de meest sturende betrokkenheid laat zien. De afdeling Kwaliteit stemt met iedere directeur op maat af hoe vorm wordt gegeven aan de arrangementondersteuning. Hierbij is ruimte om breder dan het kader in te zetten, minder echter niet. De bestuursambitie wordt besproken en de schoolspecifieke factoren in beeld gebracht. Mocht de bestuursambitie buiten bereik liggen dan worden tussen doelen gesteld waaraan voorlopig moet worden voldaan om alsnog door te groeien naar de bestuursambitie. Vanuit de afdeling Kwaliteit wordt ingezet op het onderwijs continuüm waarin het onderwijsleerproces richting geeft voor kwaliteitsverbetering.

B. Intern begeleidersnetwerk

Het interne begeleidersnetwerk is een voortzetting van het netwerk dat in 2020 is opgestart. Het netwerk komt vier keer per jaar bijeen. Tijdens deze bijeenkomsten hebben o.a. de volgende onderwerpen centraal gestaan:

toetsadvies m-toetsen en advies groep 8

Ontwikkelperspectieven: goede voorbeelden, wat met er in staan, hoe stel je het op

referentieniveaus, schoolweging

eindtoetsen in beeld

overgang PO VO en kansrijk adviseren

Daarnaast worden ervaringen en gegevens uitgewisseld. Naast deze overleggen coacht en ondersteunt de 'kwaliteitsmedewerker ib' diverse ib'ers, denk hierbij aan startende ib'ers en ib'ers met een hulpvraag.

Dit jaar hebben we ook een pilot opgezet om ib'ers in opleiding te werven. Deze ib'ers worden op enkele locaties ingezet en door de 'kwaliteitsmedewerker' ib ondersteund. Op twee locaties zijn deze ib'ers in opleiding gestart.

D. Interim leerkracht en leerkrachtcoaching

Sinds september 2021 is een 'interim leerkracht/leerkrachtcoach' aangenomen. Zij biedt ondersteuning aan leerkrachten die even een steuntje nodig hebben. Deze begeleiding is gericht op het helpen van leerkrachten waarbij het even niet lukt. Vanuit deze insteek coacht zij diverse leerkrachten. De inzet van de interimtijd is gericht op het behoud van kwaliteit op een locatie. Zij draagt daar zorg voor de kwaliteit van groep 8.

E. Nationaal Programma Onderwijs

Met alle directeurs en GMR is gesproken over de inzet van NPO middelen. Er wordt een tweedeling gemaakt:

1. Duurzaam en centraal: hierin worden in gezamenlijkheid keuzes gemaakt, om kwaliteit duurzaam te verbeteren. Hierin wordt ook een klein budget opgenomen voor bestuurskantoor, om de directeurs maximaal te ontzorgen en te ondersteunen in de verwerking en organiseren van deze interventies. Uitwerking in punt EI.
2. Locatie specifiek en herstel: Alle scholen hebben zelf een schoolscan gemaakt. Leerkrachten zijn betrokken bij de gemaakte keuzes door analyses te maken van hun leerlingen en directies te adviseren. Alle scholen hebben de instemming van de MR gekregen, waarin ook ouders vertegenwoordigd waren. In E2 zijn de interventies weergegeven betreffende de gekozen interventies.

In de eerste evaluatie zijn de directeurs het meest tevreden over het centraal opleiden van specialisten (rekenen), het samen investeren in LIOers en Zij-instromers, de extra Intern begeleider voor zwakkere scholen. Het minst is men tevreden over de verzilvering van de plannen van ouderbetrokkenheid, door de lockdown kwam dat moeilijk op gang. Daarnaast wordt men ernstig belemmerd door het personeelstekort. Van de reeds ingezette middelen van NPO is 24% ingezet middels inhuur van extern personeel.

EI. Professionalisering vanuit bestuurskantoor georganiseerd en 'NPO Centraal en duurzaam'

Vanuit diverse analyses hebben de bestuurder, de kwaliteitsmedewerkers en het directiebestuur prioriteiten benoemd die vanuit bestuursniveau konden worden georganiseerd.



Het NPO-budget dat beschikbaar kwam vanaf september heeft het mogelijk gemaakt om hier ruim vorm aan te geven. De directies hebben samen met de bestuurder besloten om een deel van dit budget gezamenlijk in te zetten. Dit budget is mede gebruikt om centrale en duurzame zaken te financieren. De GMR heeft positief geadviseerd op dit voorstel, waarbij uiteindelijk 78% van de middelen locatie specifiek en ter bevordering van herstel zijn ingezet.

In 2021 is het volgende aanbod centraal en duurzaam georganiseerd (22%):

Het continueren van de training 'Jonge Kind' voor de ib'ers.

Starten van de cursus rekencoördinator: van iedere locatie één. Deze cursus bestaat uit 7 momenten en een locatiebezoek van de trainer. Aan vier bijeenkomsten nemen ook de ib'ers deel. De uitvoering betreft schooljaar 2021-2022 waardoor deze bijeenkomsten in 2022 deels nog worden uitgevoerd.

Pilot cursus 'confetti' gericht op 21st- eeuwse vaardigheden. Eén Wijzerlocatie neemt deel en delen hun ervaringen met andere (geïnteresseerde) locaties. (schooljaar 2021-2022)

Opleiding 'Globe-specialist' gericht op het verstevigen van de kennis over NT2, meertaligheid en culturele diversiteit. In schooljaar 2020-2021 zijn al enkele locaties gestart met het opleiden van een leerkracht. In schooljaar 2021-2022 hebben we gebruik gemaakt van het collectieve NPObudget om voor iedere locatie een specialist op te leiden. Deze opleiding betreft meerdere jaren.

Gezamenlijke start met de directies rond 'ouderbetrokkenheid'.

Naast bovengenoemde professionalisering zijn ook de volgende zaken ingezet. Allen gericht op kwaliteitsverbetering.

aannemen van LIO'ers

ruimte voor zij-instromers

extra ib-inzet: soms door tijdelijke uren uitbreiding, soms door interim ib

extra ondersteuning 'speciale leerlingbegeleiding'

E2 Professionalisering vanuit NPO-gelden op schoolniveau

De keuzes die de locaties hebben gemaakt voor de inzet van hun NPO-middelen zijn met het bestuur gemaakt en besproken. De middelen zijn ingezet om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

In volgend overzicht staan de keuzes die vanuit de aanpak NPO op schoolniveau zijn gemaakt voor schooljaar 2021-2022. Achter ieder onderdeel is in percentages opgenomen in welke verhouding dit is ingezet t.o.v. het totale budget.

A. Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren		nvt
Voor- en vroegschoolse interventies		
Uitbreiding onderwijs		
Zomer- of lentescholen		
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren		34%
Een-op-een-begeleiding	Leren van en met medeleerlingen	
Individuele instructie	Feedback	
Instructie in kleine groepen	Beheersingsgericht leren	
Directe instructie	Technieken voor begrijpend lezen	
	Gesprokentaalinterventies	
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen		8%
Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen		
Sportieve activiteiten		
Cultuureducatie		
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen		3%
Metacognitie en zelfregulerend leren		
Samenwerkend leren		
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning		23%
Klassenverkleining		



Onderwijsassistenten/instructeurs

F. Faciliteiten en randvoorwaarden	31%
Ouderbetrokkenheid	
Digitale technologie	

Inzet middelen prestatiebox

De gelden van de regeling *Prestatiebox* zijn besteed zoals aangegeven in de regeling.

2.1.3 Afleggen van verantwoording over de onderwijskwaliteit

A. Interne verantwoording

- minimaal 5 keer per jaar in overleg met bestuurder*
Hoofd kwaliteit neemt informeert de bestuurder over de stand van zaken. Welke acties zijn uitgezet en wat zijn tussentijdse resultaten.
- verantwoording via bestuursverslag*
Jaarlijks informeert het bestuur via het bestuursverslag internen en externen. In dit verslag staan de behaalde doelen en worden ook nieuwe doelen benoemd voor de komende periode.
- verantwoording naar de raad van toezicht commissie kwaliteit (twee keer per jaar)*
In overleg met de kwaliteitscommissie van de raad van toezicht worden de tussentijdse resultaten, de koers van de afdeling en de ontwikkelingen op gebied van kwaliteit besproken.
- jaarlijkse verantwoording van de afdeling kwaliteit aan directieurenberaad*
In de laatste periode van het schooljaar presenteert de afdeling kwaliteit de data die van de locaties zijn verzameld. Tevens worden hierin interventies, acties en doelen afgestemd.
- jaarlijkse bespreking in de GMR*
Naar aanleiding van de indeling van de locaties volgens deze aanpak worden in de GMR eventuele risico's besproken en de bijpassende interventies voorgelegd.

B. Externe verantwoording

- openbaar bestuursverslag: verantwoording naar externen*
Het bestuursverslag is een openbaar stuk waarin externen informatie kunnen vinden over de resultaten van het afgelopen jaar.
- verantwoording naar de Inspectie van het Onderwijs*
De bestuurder heeft regelmatig overleg met de Inspectie van het Onderwijs. Hierin beantwoordt de bestuurder vragen die de inspecteur haar voorlegt en informeert de bestuurder de inspecteur over bijzondere ontwikkelingen, zorgpunten of goede prestaties.
- Openbaar onderwijs*
Het jaarverslag wordt actief met de beide gemeenteraden gedeeld in verband met de verantwoordelijkheid van de gemeente betreffende de instandhouding van het openbaar onderwijs.

2.1.4 Doelen en resultaten

Kwaliteit en kwaliteitszorg Doelen 2021	Wel/niet behaald	Opmerkingen	Vervolg en/of nieuwe doelen voor 2022
kwaliteitszorg systeem: Verfijnen van de aanpak Evaluatie in februari 21 Evaluatie in juli 21	Behaald	De aanpak is twee keer geëvalueerd en bijgesteld. Deze periode betreft het eerste jaar waarin volgens deze aanpak wordt gewerkt.	Toevoegen groepsbezoeken bij 'bestuur aan zet'. Gespreksleidraad ontwikkelen Verder ontwikkelen t.b.v. de Kinderopvang



Voeren van startgesprekken	Behaald	Met alle directies zijn gesprekken over de kwaliteitscriteria gevoerd en indien nodig afspraken gemaakt voor komende periode.	
Bestuursbezoeken: opzetten nieuwe stijl	Deels behaald	De opzet van de bestuursbezoeken door de bestuurder is aangepast. Mede door de Corona-maatregelen zijn de bezoeken nog niet in gang gezet.	Starten van bestuursbezoekencyclus
Interne audits opzetten	Deels behaald	I.v.m. Covid-19-maatregelen is het bezoek diverse keren verschoven. De onderwerpen van de interne audit zijn gekoppeld aan het strategisch beleidsplan.	Uitvoering van interne audits (Wijzer van elkaar dagen) in gang zetten
Kader ondersteuningsstructuur verder uitwerken en implementeren	Deels behaald	De doorgaande lijn binnen de locaties wordt op diverse plekken opgepakt. Denk aan Spelend Leren-aanpak (meerdere locaties). De aanpak moet nog we over alle locaties uitgezet worden.	uitzetten over alle locaties
Kwaliteitszorg systeem: verfijnen van de aanpak Evaluatie in februari 21 Evaluatie in juli 21	Behaald	De aanpak is twee keer geëvalueerd en bijgesteld. Deze periode betreft het eerste jaar waarin volgens deze aanpak wordt gewerkt.	Toevoegen groepsbezoeken bij 'bestuur aan zet'. Gespreksleidraad ontwikkelen
Bestuursbezoeken: opzetten nieuwe stijl	Deels behaald	De opzet van de bestuursbezoeken door de bestuurder is aangepast. Mede door de Corona-maatregelen zijn de bezoeken nog niet in gang gezet.	Starten van bestuursbezoekencyclus
Borgen in kwaliteit gesprekscyclus (gespreksformat ontwikkelen)	Deels behaald	Afgelopen periode is gewerkt met een gespreksformat. het invullen is toch nog lastig en ook het groeiende effect wat zo'n document zou moeten hebben.	Verfijnen van het document
Betrokkenheidsonderzoek Andere vragenlijsten dan WMKPO onderzoeken en beslissing nemen: doorgaan WMKPO of andere aanpak.	Niet behaald	Dit onderwerp is doorgeschoven naar de komende periode.	Najaar 2022 worden de betrokkenheidsonderzoeken weer uitgezet onder ouders, leerlingen en medewerkers (volgens de 2 jaarcyclus)
Kaders VVE aanbod in groep 1/2 onderzoeken	Niet behaald	Wij willen de meting die wij in de Kinderopvang hebben uitgezet doorzetten naar de groepen 1 en 2.	Opnieuw inplannen
Krachtige leeromgeving onder de aandacht brengen bij ib'ers, uitwisseling tussen scholen bewerkstelligen (interne audits?)	Niet behaald	Ook in het strategisch beleidsplan staat dit item centraal. Afgelopen jaar is dit te weinig aan de orde gekomen. Gelukkig wel bij de professionalisering van de ib'ers (Jonge Kind en Rekenen).	Opnieuw inplannen
m-toetsen in scholenclusters bespreken met de ib'ers	Behaald	De resultaten van de m-toetsen zijn in kleine groepen besproken	Komend jaar gaan we meer inzoomen op de kwaliteit van de analyse. Deze is in de groepsbespreking te weinig aan de orde geweest.

Afdeling Kwaliteit en beleid Doelen 2021	Wel/niet behaald	Opmerkingen	Vervolg en/of nieuwe doelen voor 2022
Opbouwen van de afdeling K&B.	Deels behaald	De afdeling is meer op de hoogte van elkaars activiteiten. Komende periode komt de visie, de kijk op onderwijs en het begeleiden met 21 st e eeuwse vaardigheden onder de aandacht.	cursus confetti in drie dagen. Training en intervisie met de gehele afdeling (6 personen).



Uitbreiden met 'leerkracht coach/leerkracht interim'	Behaald	Vanaf september 2021 is een leerkrachtcoach/leerkracht interim aangesteld. Zij is ook het netwerk leerkrachten groep 7/8 gestart.	Verscherpen van activiteiten
Opzetten kwaliteitscyclus afdeling Kwaliteit	Behaald	Voor de afdeling kwaliteit is er een jaarcyclus opgesteld waarin belangrijke acties en activiteiten worden geduid.	

Gezamenlijke professionalisering Doelen 2021	Wel/niet behaald	Opmerkingen	Vervolg en/of nieuwe doelen voor 2022
Afronden van de cursus Jonge Kind voor ib'ers	Behaald	De cursus is afgerond en de ib'ers zijn gecertificeerd	
Vertaling training Jonge Kind naar de werkvloer	Deels behaald	Veel locaties zijn zelf aan de slag gegaan met de input van deze training. Dit vertaalt zich o.a. in de training: Spelend Leren.	Ophalen kennis vanuit de training 'Jonge Kind'.
Gezamenlijke scholing: Rekenen centraal	Behaald	In schooljaar 21/22 ligt de focus op het optimaliseren van het rekenonderwijs.	Doorbouwen netwerk rekencoördinatoren
Opzetten pilot ib'er P/1/2/3 (2 t/m 7 jarigen)	Behaald	De pilot heeft gedraaid op locatie de Wereldwijzer. Gezien de personele inzet hebben we de pilot moeten beëindigen omdat de ib'er voor het onderwijs te hard nodig was. Daarnaast bleek dat de inzet bij het jonge kind zoveel tijd had gevraagd dat de overige groepen (1 t/m 3) te weinig waren begeleid.	
			Opstarten cursus leescoördinator

Professionele leergemeenschappen Doelen 2021	Wel/niet behaald	Opmerkingen	Vervolg en/of nieuwe doelen voor 2022
ib-netwerk: versterken en borgen	Behaald	komend jaar mag er weer en slag gemaakt worden. Denk hierbij aan de stevigheid van de analyses.	Verstevigen van zelfevaluaties door ib'ers.
Digitale ib-map: onderhouden, uitbreiden en borgen	Behaald	Dit blijft ook komende periode een belangrijk item.	Onderhouden, uitbreiden, borgen
Netwerk leerkrachten groep 7 en 8: opstarten	Behaald	Opgestart door de leerkrachtcoach/leerkracht interim.	Doorzetten en versterken
			Starten professionele leergemeenschap rond leesonderwijs

Professionele leergemeenschappen Doelen 2021	Wel/niet behaald	Opmerkingen	Vervolg en/of nieuwe doelen voor 2022
Opzetten ib-netwerk: versterken en borgen	Behaald	komend jaar mag er weer en slag gemaakt worden. Denk hierbij aan de stevigheid van de analyses.	Verstevigen van zelfevaluaties door ib'ers.
Digitale ib-map:	Behaald	Dit blijft ook komende periode een belangrijk item.	Onderhouden, uitbreiden, borgen



onderhouden, uitbreiden en
borgen

gezamenlijke culturele activiteiten Doelen 2021	Wel/niet behaald	Opmerkingen	Vervolg en/of nieuwe doelen voor 2022
			Voorstellingen rond de Nationale Voorleesdagen 2022
			Voorstellingen rond de Kinderboekenweek 2022
			Vakantiemagazine Leeswijzer voor kinderen t/m 6 jaar

Toekomstige ontwikkelingen

Ook 2021 was een intens jaar. De lockdown die toch nog op de valreep van het kalenderjaar werd uitgeroepen, de nodige groepen die thuisonderwijs moesten ontvangen door de lockdown of doordat de leerkracht in quarantaine zat. Daarnaast waren veel leerlingen die zelf ziek waren of in quarantaine moesten en daardoor niet op school in de groep aanwezig konden zijn. Deze ontwikkelingen hebben hun impact op het welbevinden van de leerlingen en ook de toetsresultaten zijn hierdoor vertroebeld.

Daarnaast is dit jaar het leerkrachten te kort steeds prominenter geworden. Niet altijd konden leerkrachten vervangen worden en waren er zelf tekorten in de basisbezetting om enkele locaties. Daarnaast wordt feedback op het gegeven werk moeilijker door de grote wisseling van de vaste mensen voor de groep. Tenslotte werd er een groot beroep gedaan op de sterke medewerkers, wanneer het gaat om anders organiseren.

Het leerkrachten te kort zal ook komend jaar een wissel trekken op het onderwijs. Meerdere mensen die minder bevoegd zijn zullen (delen) van het onderwijs overnemen. Wij buigen ons over onze (beperkte) mogelijkheden om onze locaties hierbij te ondersteunen en de onderwijskwaliteit te bewaken.

Onderwijsresultaten

Methode onafhankelijke toetsresultaten

De methode-gebonden-toetsen laten een grillig beeld zien. De resultaten zijn wisselend en lastig te duiden.

Met de intern begeleiders is afgestemd dat het in kaart brengen van hiaten hoge prioriteit heeft. Daarnaast is overlegd hoe je kunt omgaan met 'hiatenonderwijs'. Meerdere locaties hebben hiervoor gebruik gemaakt van de inhaalsubsidies van de overheid. (tranche 1 t/m 5).

Vanaf september 2021 is ook het NPO-budget ingezet om het onderwijs te versterken en hiatenonderwijs in te richten. Diverse locaties hebben hiervoor speciale programma's gemaakt. Denk hierbij aan een intensief rekenaanbod gericht op automatiseren, leescircuits voor groep 3 en 4 waarin de kinderen op diverse manieren veel leeskilometers maken en/of rt-lessen gericht op specifieke hiaten. In een intern document is vastgelegd welk aanbod per locatie wordt verzorgd.

Daarnaast is op alle locaties waarbij de zorgen rond groep 7 en 8 hoog waren ondersteund bij het opstellen van een plan van aanpak groep 7 en 8. In deze plannen staat duidelijk beschreven wat, hoe en aan wie welke leerstof nog moet worden aangeboden.

Eindtoets 2021

Zoals in volgend overzicht is gevisualiseerd worden door alle locaties op één na de resultaten op van de eindtoets op IF en 2F/1S behaald.

Voor drie locaties is hierop geen ondergrens geformuleerd. Dit betreft het speciaal (basis)onderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs en de taalschool.



Er heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden

Wijzer in Opvang

Naast onderwijs verzorgt Wijzer ook kinderopvang op de IKC-locaties. Bij deze locaties streven we naar een gehele aanpak m.b.t. de kwaliteit, gericht op doorgaande lijnen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan observatiesystemen, leren vanuit spel en ontwikkeling van het jonge kind (2 t/m 6 jaar).

Vanuit de afdeling Kwaliteit wordt deze doelgroep specifiek begeleid door coaches. Zij maken deel uit van het kwaliteitsteam en participeren in gezamenlijke kwaliteitsoverleggen.

De aanpak met de bestuursarrangementen willen we de komende periode ook in de kinderopvang gaan toepassen.

Dit jaarverslag is gericht op het onderwijs. Verdere informatie over de kwaliteit van de opvanglocaties staat op de website bij de GGD-verslagen.

2.2 Passend onderwijs en speciaal onderwijs

2.2.1 Samenwerkingsverbanden: inhoudelijk

Wijzer in Opvang en Onderwijs is onderdeel van 2 samenwerkingsverbanden SWV) namelijk voor Primair onderwijs het SWV 'Onderwijs dat past' en voor voortgezet onderwijs het SWV 'Nieuwe Waterweg Noord'.

SWV Onderwijs dat past (SWV-ODP)

De bestuurder neemt deel aan de deelnemersraad. Elke 6 weken worden de gemeente-overstijgende zaken besproken aangaande zorgleerlingen en beleid. In 2021 hebben we voorbereidingen getroffen om de wijkgerichte aanpak goed uit te kunnen rollen in 2022.

Daarnaast is er gesproken over het verder terugdringen van het aantal thuiszitters, thuisnabij onderwijs in combinatie met de onderwijs-zorg aansluiting en het terugbrengen van kinderen in de regio, die nu alleen een passend aanbod buiten de regio kunnen genieten (Ernstig Meervoudig Beperkte Kinderen).

1. [Visiedocument van de gezamenlijke schoolbesturen voor primair onderwijs in de regio Schiedam, Vlaardingen en Maassluis \(SVM\)](#)
2. [Filmpje over de visie van ons samenwerkingsverband](#)
3. [Het ondersteuningsplan](#)

Samenwerkingsverband Nieuwe Waterweg Noord

De bestuurder is lid van de raad van toezicht van het SWV VO. (vanwege Ericaschool, VSO). De directeur van de Ericaschool neemt deel in het directieurencollectief. Elke 6 weken worden overstijgende zaken besproken aangaande zorgleerlingen en beleid.

Grootste aandachtspunt is de verdere implementatie van Passend Onderwijs op het VO, de voorziening Inzicht, en de hoge kosten van LWOO. [Het ondersteuningsplan](#)

2.2.2 Samenwerkingsverbanden: financieel

Naam bestuur	Wijzer en BNOV
Bestuursnummer	41535 en 59750
Namen aangesloten scholen	Brin-nummers
IKC Startpunt	12DE00
IKC Pantarhei	12DE01
IKC de Westhoek	13LF
IKC Erasmus	13YD
IKC de Klimboom	13YD01
de Globe	13YD02
IKC de Wereldwijzer	15EQ



IKC Jan Ligthart	15HY
OBS de Singel	15YU
IKC Samen Wijs	15YU02
{V}SO Ericaschool	19QU
SBO Kameleon	19ST
Jenaplanschool	03ZB {59750}

Naast de basisondersteuning kunnen individuele arrangementen, groeps- of schoolarrangementen worden aangevraagd.

Individuele arrangementen worden aangevraagd door de intern begeleider met de directeur. De individuele arrangementen worden ingezet op afstemmen op anders leren, afstemmen op gedrag of ter overbrugging i.v.m. wachtlijst jeugdhulpverlening.

Groepsarrangementen worden in overleg met de medewerker kwaliteit van Wijzer besproken en aangevraagd door de intern begeleider met de directeur. De groepsarrangementen worden ingezet ten behoeve van het versterken van het leerkrachtgedrag en/of het versterken van het sociaal-emotionele klimaat.

Bij de aanvraag van school- en wijkarrangementen worden de kwaliteitsmedewerker en de bestuurder van Wijzer betrokken. De aanvraag wordt ingediend door de directeur. De schoolarrangementen worden aangevraagd ter ondersteuning van de schoolontwikkeling, anders organiseren of het verbreden van het aanbod. Wijkarrangementen zijn gericht op het verbreden van een aanbod in de samenwerking met andere locaties.

Basis ondersteuning (€35 per leerling)	extra formatie interne begeleiding (ib)
Bestuursverantwoording	Interne begeleiders vormen samen met de directeur een Tandem. Interne begeleiders ondersteunen en coachen leerkrachten wanneer zij handelingsverlegen zijn. Zij leggen contacten met ouders en externe partners. Intern begeleiders worden ondersteund door de afdeling Kwaliteit en beleid in het ib-netwerk. We bieden ib'ers scholing op het gebied van de ontwikkeling van het jonge kind van 0 tot 7 jaar, iets wat binnen een IKC van grote meerwaarde is. Overigens heeft Wijzer er voor gekozen voor locaties met kwetsbare basisondersteuning extra IB te faciliteren.

Individuele arrangementen	afstemmen op anders leren {14x} afstemmen op gedrag {4x} individueel arrangement, anders {4x}
Doelen behaald? Ja Deels Toekomstperspectief is soms overbrugging juiste onderwijsplek {5x}. In 8 casussen is men tevreden over de behaalde doelen; in 2 gevallen is er verlenging. In 2 casussen wordt door onvoldoende groei een andere aanpak gekozen. Twee leerlingen gingen verhuizen.	Toelichting Individuele arrangementen maken het mogelijk dat alle kinderen thuisnabij onderwijs krijgen. In sommige gevallen komt de ontwikkeling langzamer dan gedacht op gang. Om de kennis te borgen en de expertise niet verloren te laten gaan, zijn de locatie gericht op de volgende manieren op passend onderwijs nog beter mogelijk te maken: Expertise wordt gedeeld in vergaderingen. Mee laten liften van andere leerlingen, waarbij de leerkrachtvaardigheden worden versterkt Kennis preventief op een ander plek inzetten Er worden teamtrainingen gegeven op het gebied van hoogbegaafdheid (HB), executieve functies, 'kunst van het lesgeven', omgang gedrag, emoties, zelfvertrouwen & grenzen stellen, referentieniveaus en leerlijnen en training ontwikkeling kleuters in relatie tot spelen. Er vindt expertiseopbouw plaats door middel van deelname aan de opleiding tot Globespecialist. Het aanbod aan middelen en methodieken wordt vergroot. Verbeteren overdracht naar volgende leerkracht Succesvolle aanpak wordt schoolbreed geborgd Medewerkers peuteropvang worden meegenomen in scholing

Groepsarrangementen	versterken leerkracht gedrag
---------------------	------------------------------



Doelen behaald? Ja Doel behaald: De leerkrachten zijn gecoacht in het begeleiden van leerlingen met een laag IQ, waardoor deze leerlingen binnen het reguliere onderwijs kunnen blijven.	Groepsarrangementen worden ingezet voor een groep of een groepje leerlingen: leerlingen met dezelfde onderwijsbehoefte worden dan geclusterd. Om de kennis te borgen en de expertise niet verloren te laten gaan zijn de locaties gericht op de volgende manieren op passend onderwijs nog beter mogelijk te maken: Leerkrachten worden vaardiger om het aanbod aan te passen Opgedane kennis wordt breder toegepast Schoolbreed meer aandacht voor de executieve functies Het aanbod aan middelen en methodieken wordt vergroot.
--	--

School arrangementen	school ontwikkeling verbreden aanbod verbreden doelgroep overig, te weten:
Doelen behaald? Ja Geen thuiszitters of leerlingen met partiele schooltijden in SBO. Geen verwijzingen vanuit SBO naar cl 4. Kinderen komen sneller en beter voorbereid in een onderwijsgroep.	Toelichting Schoolarrangementen kunnen worden ingezet om mogelijkheden te geven voor anders organiseren. Hierdoor kunnen mogelijkheden gecreëerd worden met als doel dat kinderen binnen de wijk op die school kunnen blijven. Op dit moment: SBO Kameleon: Cluster 3 aanbod, multidisciplinaire lesplekken om het cluster 3 aanbod in de gemeente te verbreden.

Wijk gekoppelde arrangementen Samenwerking Maassluis (HB) HB groep Samenwerking Vlaardingen HB groep Wijk Centrum - kindercoaching	samenwerking verbreden aanbod overig, te weten: kindercoach
Doelen behaald? Ja Zowel kinderen, ouders en leerkrachten ervaren de gesprekken als zeer positief. Het heeft zichtbaar resultaat op het welbevinden van de kinderen.	Toelichting In de Wijkarrangementen is optimale afstemming van belang: elkaar begrijpen en samenwerken om er allemaal beter van te worden. Hierdoor ontstaat versterking van het aanbod in de wijk waarbij scholen elkaar aanvullen en er een breed aanbod ontstaat, ook voor de kinderen met speciale behoeften. Goede bestuurlijke samenwerking is van cruciaal belang. Om de kennis te borgen en de expertise niet verloren te laten gaan, zijn de locaties gericht op de volgende manieren om passend onderwijs nog beter mogelijk te maken: Kennis over materialen, executieve functies e.d. worden vanuit de leerkracht uit de plusklas gedeeld met de collega's en intern begeleider. Samen wordt gezocht naar de juiste afstemming voor de leerlingen. Voor de jongere leerlingen die nog niet in aanmerking komen voor de plusklas wordt er op school al ingestoken met andere leerstof/materialen. De uitleg wordt ondersteund door een onderwijsassistent, als het ware pre-teaching voor de rest van de week. Er wordt ingezet op meer bekendheid en betrokkenheid binnen de locaties. Deze kennis wordt meegenomen bij het afstemmen van andere leerlingen in de school.

Speciale projecten (Nieuwkomers en speciaal (basis) onderwijs) Samenwerking met: Gemeente Vlaardingen Enver	verbreden aanbod versterken leerkrachtgedrag
Doelen behaald? Ja	Toelichting Globe: Globespecialisten SBO Kameleon: Dagbehandeling Jonge Kind, onderwijszorggroep Ericaschool: 1,4 fte ambulante begeleiding Om dit nog verder te verbeteren en te borgen wordt ingezet op:



	Globe: uitbreiden bestuurlijke samenwerking waardoor borging op de locaties verder wordt verbeterd. Ericaschool: oriëntatie aanbod EMB leerlingen
--	---

Overige ontwikkelingen

In 2020 was er sprake van een financiële taakstelling in het SWV-PO. In verband met het positieve resultaat in 2020 is de begroting van 2021 halverwege het boekjaar bijgesteld. Daarin is een financiële buffer opgenomen om eventuele arrangementen te kunnen opvangen, zodat in de ondersteuningsbehoefte van de kinderen van Wijzer blijvend kon worden voorzien. Het was in 2021 niet nodig om deze buffer te gebruiken.

Binnen de wijken wordt toegewerkt naar de wijkgerichte aanpak. De locatiebudgetten worden onder eindverantwoordelijkheid van de directeur besproken. Zo wordt gewerkt aan gezamenlijke expertise en wordt er maximaal gewerkt aan thuisnabij onderwijs.

Tenslotte zijn in 2021 de gesprekken over Ernstig meervoudig beperkte leerlingen hervat. Deze kinderen gaan de regio uit, wat als niet wenselijk wordt ervaren. Er vinden verkennende gesprekken plaats welke expertise Wijzer verder moet ontwikkelen om deze doelgroep optimaal te kunnen bedienen.

Voor deze ontwikkelingen wordt een bestemmingsreserve voor de Ericaschool opgebouwd.

2.2.3 Speciale Wijzerlocaties

Een aantal Wijzer locaties biedt onderwijs aan kinderen met speciale onderwijsbehoefte. De financiering van deze locaties geschiedt via de rijksbijdragen, bijdragen van het samenwerkingsverband en de subsidie van de gemeente Vlaardingen. Het gaat om De Globe voor nieuwkomersonderwijs, Ericaschool voor (voortgezet) speciaal onderwijs en SBO Kameleon voor speciaal basisonderwijs.

Andere voorbeelden waarop Wijzer, in samenwerking met de besturen in Vlaardingen en Maassluis, invulling geeft aan een passend aanbod zijn:

- Ambulante begeleiding vanuit de Ericaschool bij specifieke, didactische aanpak van Zeer Moeilijk Lerende kinderen.
- Taal- en Spraakontwikkeling Auris - locatie IKC de Westhoek: expertise taal- en spraakontwikkeling voor specifieke groep kinderen
- NT2: ondersteuning bij de zachte landing van de uitgestroomde NT2 kinderen en expertise ontwikkeling op locaties betreffende de superdiversiteit en sociaal emotioneel leren bij meertaligheid.
- Hoogbegaafden: bovenbestuurlijke plusklassen
- Specialistische Leesbehandeling: Ondersteuning kinderen die stagneren in hun leesontwikkeling.



2.3 Personeel & professionalisering

De afdeling Personeel & Organisatie is verantwoordelijk voor door-ontwikkelen, implementeren en uitvoeren van het HRM-beleid en het adviseren van bestuur en directeurs bij personeels- en organisatievraagstukken.

Een aantal specifieke doelen en projecten die in 2020 zijn gerealiseerd worden hieronder nader toegelicht

2.3.1 Strategisch personeelsbeleid

Wat betreft het Integrale Personeelsbeleid worden de volgende beleidsterreinen als eerste opgepakt in werkgroepen met directeurs:

- Werving & Selectie/ Arbeidsmarktcommunicatie **[BEHAALD]**
- Gesprekencyclus (loopbaan - development trajecten) **[BEHAALD]**
- Beloningsbeleid (en attentieregeling) **(BEHAALD)**
- Thuiswerkbeleid en thuiswerkvergoeding **(BEHAALD)**
- VOG-beleid **[BEHAALD]**
- Aanbesteding WGA ERD **(BEHAALD)**
- Verzuimprotocol **[LOPEND]**
- Interne mobiliteit **[DOORLOPEND]**
- Functieboek, gestart in 2020 en afgerond in 2021 **[BEHAALD]**

Wijzer stelt een modern beleid op wat toekomstbestendig is. Wijzer wil flexibiliteit en differentiatie in haar beleid aanbrengen. Een voorbeeld hiervan is het Functieboek voor Wijzer in Opvang & Onderwijs.

De visie van Wijzer is dat genoemde beleidsterreinen verbonden zijn en elkaar versterken. Een goede arbeidsmarktpositie en sterke werving en selectie.

We willen een werkgever zijn waar de medewerker met regelmaat wordt gehoord en actief begeleid wordt, waar je 'Steeds Wijzer' wordt. Het gesprekkenbeleid is gebaseerd op veel contact met de leidinggevende het team. Daar waar ontwikkeling mogelijk is, wordt men gecoacht en begeleid.

Uiteraard is de beloning per functie in zijn basis vastgelegd in de cao. In het beloningsbeleid leggen we vast hoe beloning in de functiedifferentiatie toegepast wordt. Denk hierbij aan een ontwikkeling naar een zwaardere functie, wanneer vindt dan de inschalingswijziging plaats. Ook wordt vastgelegd hoe extra inzet wordt beloond, wordt vormgegeven aan een moderne attentieregeling.

Doelen en resultaten

De afdeling Personeel & Organisatie is verantwoordelijk voor door-ontwikkelen, implementeren en uitvoeren van het HRM-beleid en het adviseren van bestuur en directeurs bij personeels- en organisatievraagstukken.

Een aantal specifieke doelen en projecten die in 2021 zijn gerealiseerd worden hieronder nader toegelicht.

1. Wijzer is een aantrekkelijk werkgever met een professionele uitstraling **[BEHAALD in 2020 en DOORLOPEND]**

Wijzer is in 2020 een nieuwe, doorlopende fase ingegaan. De fase waarin we verder professionaliseren en ontwikkelen, zowel in kennis, als in uitstraling.

Om onze huidige medewerkers te behouden en nieuwe mensen te werven is er grote aandacht voor Wijzer als aantrekkelijk werkgever. Arbeidsmarktcommunicatie is daarvoor van het grootste belang. Het werven van nieuwe medewerkers wordt steeds moeilijker in deze tijden van krapte. We blijven zoeken en streven naar de juiste mensen op de juiste plek.

Maar dat betekent ook dat we laagdrempeligheid en punctualiteit creëren: het is snel en makkelijk om ons te benaderen, we doen wat we beloven en we zorgen we dat de medewerker goed kan starten. Als iemand vertrekt, dan hechten we netjes af. Sinds 2020 maken we bij de werving en selectie gebruik van een Werken Bij Wijzer site. Hierdoor gaan er geen kandidaten verloren en worden directeurs achter de schermen betrokken bij en zijn zij mede-eigenaar van het verloop van het proces.



2. Wijzermedewerkers willen steeds Wijzer zijn: zij tonen eigenaarschap van hun eigen ontwikkeling. Medewerkers van Wijzer worden in de gelegenheid gesteld om in company opleidingen en trainingen te volgen. [BEHAALD]

Door de corona periode zijn veel trainingen en opleidingen gestopt. In eerste instantie zijn deze uitgesteld, later werden deze op een andere wijze vormgegeven. Bij de start van de eerste lockdown in 2020 is direct de online omgeving van Skillstown klaargemaakt. Hier hebben diverse medewerkers van opvang en onderwijs gebruik van gemaakt.

Voor opvang hebben we helaas moeten constateren dat er onvoldoende aanbod ontwikkeld was. Voor onderwijsmedewerkers hebben we de licenties verlengd.

Samen met de andere vier besturen in de regio wordt overlegd of en welke opleidingen gezamenlijk opgepakt kunnen worden.

3. Het Integraal Personeelsbeleid wordt herzien, voor opvang en onderwijs samen. [NIET BEHAALD]

Door de vertraging van diverse processen is dit doel niet behaald. Dit punt zal in 2022 door het hoofd Personeel & Organisatie opgepakt worden.

Onderdeel van het Integraal Personeelsbeleid is de gesprekkencyclus. Deze is in 2021 herzien en in 2022 is gestart met een pilot, waarbij de gesprekkencyclus is opgenomen in HR2day en digitaal verwerkt wordt.

4. Wij bevorderen interne mobiliteit en geven talenten voorrang [DOORLOPEND]

Wijzer heeft een diversiteit aan locaties. Daar waar medewerkers verder dan hun eigen locatie willen kijken, is de kans aanwezig - gezien het personeelstekort - dat men buiten de stichting een plaats vindt. Als die plaats betrekking heeft op een vacature bij één van de 4 andere schoolbesturen in de regio is er overleg met het betreffende schoolbestuur. Dit kan zijn met de directeur van de school waar een vacature is, maar ook met het hoofd P&O.

Als schoolbesturen onderkennen we dat we een gezamenlijke uitdaging hebben in deze regio. We willen daarom niet personeel bij elkaar weggapen door moordende concurrentie en salarisverhogingen, maar we stemmen hierin af. Motto is: het liefst werk je op een passende plek en is dat niet bij ons, dan bij voorkeur in de regio. We zetten daarom zoveel mogelijk onze vacatures tegelijk (op tijd) open en ontmoedigen overstappen tussen 1 juni en 1 oktober, omdat men de organisaties dan in grote problemen brengt.

In de samenhangigheid hebben we een stevige basis ten opzichte van Rotterdam en Den Haag, GS-regio's waar veel geïnvesteerd wordt in het werven van personeel.

Door het actief bespreken van mobiliteit en hiervoor openstaan zijn de directeuren (eerder) bekend met de behoefte aan verandering bij medewerkers. Doordat in het directeurenteam actief formatieruimte en vacatures gedeeld zijn, zijn medewerkers begeleid en op de vacatures gewezen. Dit resulteert in behoud van deze groep collega's.

Het proces van werving en selectie is wekelijks in het directeurenberaad besproken. Er is een benoemingsvolgorde vastgesteld waardoor het voor iedereen duidelijk is welke mensen het eerst recht hebben op een plek.

Alle medewerkers die een mobiliteitswens hadden, zijn geplaatsd op de plek van hun keuze.

In het functieboek is aandacht besteed aan de loopbaanperspectieven bij elk functieprofiel.

Ambitie:

- ï Mobiliteit verder stimuleren door dit op positieve wijze onder de aandacht te brengen;
- ï Directeuren een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid laten ervaren betreffende de locaties waar structureel personele problemen zijn;
- ï Ontwikkeling en mobiliteit bij (midden) managers stimuleren;
- ï Werven op loopbaanperspectieven.



5. We minimaliseren de gevolgen van het personeelstekort [DOORLOPEND]

Om het personeelstekort gezamenlijk aan te pakken maken we met de besturen in de regio Nieuwe Waterweg Noord gebruik van de Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en de vervolgsubsidie Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Deelonderwerpen zijn: opleiden van MBO naar HBO, aantrekkelijk werkgeverschap in de regio (als tegenwicht voor regio Den Haag en Rotterdam), coaching van startende leerkrachten, zij-instromers en statushouders, pilots Anders Organiseren, nascholingsaanbod verbreden. Deze worden in gezamenlijkheid uitgevoerd en concurreren we minimaal.

Aandachtspunt hierbij blijft de omvang van de laag van Onderwijs Ondersteunend Personeel. De verleiding bestaat deze aan te nemen om Anders Organiseren mogelijk te maken, maar wanneer er zich nieuwe leerkrachten aandienen wordt nog voor de traditionele vorm gekozen, waarbij deze laag niet ingezet wordt. Ongemerkt worden de personele lasten wel hoger, terwijl het personeelstekort betreffende het primaire proces niet afneemt.

Daarnaast was er binnen Wijzer in Onderwijs op veel plekken sprake van een bijzonder kleine groepsgrootte, zonder dat daar voldoende middelen tegenover stonden. In 2021 is er sterk gestuurd op de personele bezetting in verhouding tot het aantal leerlingen.

In 2020 was de administratieve en ondersteunende laag in de organisatie op veel plekken te groot. In 2021 hier is aandacht aan besteed, waardoor er met name in de administratieve laag nu minder medewerkers zijn.

Omdat onderwijsondersteunende medewerkers (met name onderwijsassistenten) vaak vanuit werkdruk gelden en het Nationaal Programma Onderwijs worden gekozen, ontstaan daar te vaak verplichtingen wanneer er enkele jaren overheen gaan. Sturen op een basisformatie waarna de werkdruk gelden en het NPO worden gekozen heeft hierbij de aandacht.

6. We breiden het aantal opleidingsscholen uit (BEHAALD)

In 2020 werden alle locaties verder geschoold zodat zij gecertificeerde opleidingsschool zijn. Het gaat hierbij om 3 Integrale Kindcentra en 2 speciale {basis} scholen. Deze locaties leiden een schoolopleider op en nemen deel aan de coachingstrainingen. Hierdoor zijn er voldoende stageplekken.

Aandachtspunt is het vrijhouden voor de stageplekken uit de samenwerkingsconstructie met Hogeschool Rotterdam en de zij-instromers. Er is een risico dat plekken eerst worden opengesteld aan andere opleidingen, waardoor de belasting in een team te groot is als de PABO studenten zich melden. Door sterke centrale coördinatie wordt dit ondervangen.

Ook is het aantal schoolopleiders kwetsbaar te noemen. Om de kwaliteit van de begeleiding te waarborgen zal een aantal nieuwe schoolopleiders worden opgeleid.

7. Het verzuimbeleid wordt sterker gemonitord en directeuren worden verder opgeleid (DEELS BEHAALD en DOORLOPEND IN 2022)

Op het gebied van (ziekte-)verzuim is het eerder ingezette beleid voortgezet. Dit betekent dat er sprake is van een centraal aangestuurd beleid. Naast aandacht voor langdurig verzuim, dient er preventieve aandacht te zijn voor frequent verzuim of voor medewerkers bij wie verzuim verwacht wordt.



Door Covid 19 is het ziekteverzuim percentage uiteraard hoger dan vóór Covid 19. In de registratie hebben we niet geregistreerd wanneer iemand corona heeft, dat is niet toegestaan. Wel hebben we quarantaine wel apart geregistreerd en uit de cijfers gehouden. Tegelijk zien we in onderwijs een ontwikkeling dat iedereen meer gericht is geweest op 'wat kan wel?'. Immers, wanneer je afwezig bent en milde klachten hebt kan er toch vanuit huis gewerkt worden. In opvang was het thuiswerken moeilijker en werden meer medewerkers ziek.

	Wijzer in Opvang	Wijzer in Onderwijs + BNOV
Gemiddeld verzuim 2019	8,3%	4,6%
Gemiddeld verzuim 2020	10,6%	4,51%
Gemiddeld verzuim 2021	7,7%	6,73%

Er is sterke sturing geweest op het monitoren van arbeidsongeschiktheid met disfunctioneren als mogelijke oorzaak. Bij functioneren wordt dit als een zodanig traject opgepakt waardoor verzuim en afwezigheid voorkomen kan worden. Hierdoor zijn ook dit weer een aantal langlopende dossiers gesloten waarbij richting gegeven werd aan loopbaan, gezond werken en stabiele vervanging.

Een nieuwe medewerker op de afdeling Personeel & Organisatie gaat zich verder specialiseren in verzuim om dit beheersbaar te houden en terug te dringen. Ook wordt gewerkt aan verdere professionalisering van directeurs: casemanager, goede registratie en verzuimgesprekken zijn hierbij ontwikkelpunten. Hierbij is er begeleiding en advies van het Vervangings-/Participatiefonds (VF/PF) en zijn er in het directiebestuur twee themabijeenkomsten Verzuim georganiseerd. In 2022 volgen nog twee themabijeenkomsten.

Verder is er regelmatig overleg met Kooy Mediconsult en is een start gemaakt met het aanleveren van medewerkergegevens bij Kooy Mediconsult voor het inrichten van een portaal.

8. De beleidsdocumenten worden geëvalueerd en geactualiseerd [DOORLOPEND]

Diverse documenten zijn verouderd. Dat betekent niet altijd dat deze niet meer bruikbaar zijn, echter is een evaluatie en actualisatie van belang. Ook zijn diverse documenten van Wijzer in Opvang en Wijzer in Onderwijs onvoldoende op elkaar afgestemd. Dit is van belang aangezien op locatie niveau de teams steeds meer één worden. Er is een lijst gemaakt met documenten die aangepast zouden kunnen worden.

Daar is in 2020 eerste start mee gemaakt. In 2021 is de klachtenregeling geëvalueerd. De gesprekkencyclus is herzien, en er zijn diverse beleidsstukken herschreven, zoals het beloningsbeleid, VOG-beleid en thuiswerkbeleid. Er worden exitgesprekken ingepland wanneer medewerkers vertrekken. Verder zijn er Werkwijzers gemaakt, om het opstarten voor directeurs, pedagogisch medewerkers en leerkrachten te vergemakkelijken.

9. Klachtenregeling [BEHAALD]

In 2021 is de klachtenregeling voor Wijzer in Onderwijs herzien.

Het is de bedoeling dat klachten over de gang van zaken op een school tussen kinderen, ouders, personeel en alle overige betrokken personen in eerste instantie tussen alle betrokkenen, op locatie niveau (met de directeur en/of de leerkracht) worden opgelost. Mocht dit niet lukken of als de klacht niet naar behoren is opgelost dan kunt deze worden voorgelegd aan het bestuur. De interne contactpersoon of de externe vertrouwenspersoon kan te allen tijde bemiddelen bij een conflict en/of andere mogelijkheden doornemen met de klager.

Mocht dit ook niet naar wens zijn of is de klacht tegen het bevoegd gezag gericht, dan kan de klacht bij de Landelijke Klachtencommissie worden voorgelegd.

Anders gezegd is de klachtenregeling alleen van toepassing als men met een klacht niet (meer) op de schoollocatie terecht kan.

Onderdeel van de klachtenregeling is de klokkenluidersregeling.

De klokkenluidersregeling is bestemd voor misstanden binnen een organisatie die een directe bedreiging voor de organisatie zelf vormen.

Voor misstanden die een bedreiging voor individuen binnen die organisatie betreffen zijn andere regelingen van toepassing (denk aan klachtenregelingen o.i.d.).



Het gaat bij de klokkenluidersregeling om zaken als diefstal, misbruik van machtspositie, schenden van interne en/of externe regels en het niet integer handelen van een medewerker, leidinggevende of bestuurder (denk aan vriendjespolitiek, zelfverrijking o.i.d.)

10. Functieboek

In 2021 is het nieuwe functieboek vastgesteld, vanuit de CAO Primair Onderwijs. Een kans om duidelijkheid te scheppen in de keuzes die we willen maken in onze organisatie.

Centraal stond de afweging welke organisatie we willen zijn. Welke functies passen daarin, wat kenmerkt deze functie, en welke doorgroeimogelijkheden willen we creëren. Tenslotte worden de medewerkers ingedeeld op hun huidige werkzaamheden.

Het functiebouwwerk geeft weer welke functies binnen de onderwijs en opvangorganisatie voorkomen. Mocht blijken dat er een andere functie nodig wordt geacht binnen de organisatie, dan wordt de wens tot het toevoegen van een 'nieuwe' functie vanuit de werkgever met de medezeggenschap besproken en zal er een beschrijving en waardering opgesteld worden (door een gecertificeerd adviseur), wanneer er sprake is van een andere dan door de PO-raad aanbevolen functieprofielen.

Wijzer heeft er voor gekozen om in onderwijs veel functiedifferentiatie op te nemen. De redenen daarvoor zijn:

- i Wijzer is een zeer diverse organisatie: kinderopvang, speciaal onderwijs, voortgezet speciaal, speciaal basisonderwijs, regulier onderwijs, nieuwkomers, bijzondere concepten als gepersonaliseerd leren, Daltononderwijs en Jenaplan. Elke vorm vraagt weer een ander specialisme.
- i Op diverse plekken is er sprake van Anders Organiseren. Verschillende functiegroepen kunnen daaraan bijdragen.
- i Wijzer wil maximale doorgroeimogelijkheden kunnen bieden, uiteraard wanneer er sprake is van formatieruimte.

Periodiek zal het functieboek geëvalueerd en herzien moeten worden, wat ook zal gelden voor het beschrijven en waarderen van de functies.

2.3.2 Ontwikkelingen en risico's

Covid-19

Uiteraard is de coronaperiode van grote invloed geweest op heel 2021. Van medewerkers wordt gevraagd hun werk op een hele andere manier vorm te geven. Zij worden hierdoor langere tijd flink belast. Daarnaast heeft het invloed om medewerkers met een zwakke gezondheid. Omstandigheden die in een normale situatie niet leiden tot uitval, hebben nu flinke aanpassingen als gevolg. Te denken valt aan re-integratie bij ernstige ziekte of vervroegd verlof bij zwangerschap.

Tegelijk is een grotere saamhorigheid en samenwerking te zien. Het is noodzakelijk om te onderzoeken hoe deze duurzaam gemaakt kan worden.

Subsidies

Vanuit de overheid zijn veel subsidies beschikbaar gesteld. De behoefte is er om dit in te zetten met eigen personeel, echter vanwege de verantwoordingssystematiek is het noodzakelijk aantoonbaar te maken hoe er wordt ingezet. Dit daagt uit tot anders organiseren.

Het wordt een uitdaging de straks beschikbare gelden in te kunnen zetten zonder hier allerlei personele juridische verplichting door aan te gaan.

Ook is het personeelstekort een risico in de goede besteding van deze subsidies.

Wijzer in Opvang

Door de verminderde vraag naar kinderopvang in 2019 en de daarop volgende coronacrisis is Wijzer in Opvang in 2020 geconfronteerd met minder inkomsten en hogere kosten en lasten.

Hierdoor heeft Wijzer bij het maken van de begroting van Wijzer in Opvang voor 2021 extra kritisch naar de organisatie moeten kijken om ook voor de toekomst wendbaar te kunnen zijn.

Helaas was het noodzakelijk bepaalde kostenreducerende maatregelen te nemen en te moeten overgaan tot een reorganisatie. De reorganisatie houdt in dat enkele formatieplaatsen binnen Wijzer in Opvang komen te vervallen en wel binnen de functiegroepen van Huishoudelijk Medewerkers, Groepshulp en Ondersteunend Medewerkers. Het bestuur heeft daaropvolgend een adviesaanvraag ingediend bij de Ondernemingsraad en een aantal gesprekken gevoerd. De Ondernemingsraad heeft op 26 februari 2021 positief geadviseerd over ons besluit tot reorganisatie.



Uiteraard had dit gevolgen voor de teams in de Integrale Kindcentra. Het verschil in bedrijfsvoering van opvang (maandelijkse monitoring, grote afhankelijkheid van de contracten) en onderwijs (1 oktober telling, stabiele vastgestelde inkomsten) wordt hiermee direct zichtbaar op de werkvloer.

2.3.3 Uitkeringen na ontslag

In 2021 is er een bedrag van € 36.947,73 uitbetaald aan transitievergoedingen voor Wijzer in Onderwijs en B.N.O.V.

Voor Wijzer in Opvang is er een bedrag van € 98.737,56 uitbetaald aan transitievergoedingen.

Deze bedragen zijn opgebouwd uit deels transitievergoeding in verband met ontslag als gevolg van ziekte, disfunctioneren of een arbeidsconflict, deels de verplichte transitievergoedingen in verband met ontslag om bedrijfseconomische redenen en deels de verplichte transitievergoeding in het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans bij het niet verlengen van een contract.

Om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen worden de volgende maatregelen genomen.

Er wordt voornamelijk aandacht besteed aan opleiding, ontwikkeling, coaching en loopbaanadvies binnen het huidige werk. We zijn waakzaam waar het gaat om een grijs gebied tussen verzuim en niet-functioneren. We stimuleren het maken van keuzes door de medewerkers zelf over hun loopbaan en werkomgeving.

Naast vrijwillige mobiliteit wordt ook van vrijwillige demotie gebruik gemaakt. Als het komt tot ontslag dan volgen we de modellen van het Participatiefonds. Zo toetsen we het dossier en ondersteunen we in activiteiten om de werknemer te begeleiden naar ander werk.

De waarde aan aanbod voor ondersteuning extern is gebaseerd op het model. Het aanbod varieert van coaching, opleiding, herscholing, outplacement etc. en bevordert de mogelijkheden van de medewerker tot het instromen op de arbeidsmarkt.

Aanpak werkdruk

Wijzer in Onderwijs heeft in het totaal € 746.779 aan werkdrukkiddelen ontvangen.

In het schooljaar 2021-2022 gaat het om € 252,78 per leerling; het bedrag per leerling in het speciaal basisonderwijs bedraagt € 379,17 per leerling en het bedrag per leerling in het (voortgezet) speciaal onderwijs bedraagt € 505,56.

De inzet van de middelen is, op iedere school, in overleg met het team bepaald.

Daarnaast hebben de personeelsgeledingen van de Medezeggenschapsraden ingestemd met de inzet.

Inzet	percentage
Personeel	92,0%
Materieel	0,3%
Professionalisering	3,8%
Overig	3,9%

Inzet middelen

In onderstaand schema de middelen per school.

	schooljaar 2020-2021	Personeel	Profesiona- lisering	Materieel	Overig
IKC Startpunt/ IKC Panta rhei	08.135	€ 91.000			€ 17.135
IKC de Westhoek	€ 74.570	€ 74.570			
IKC Erasmus	€ 32.230	€ 32.230			
IKC de Klimboom	€ 24.905	€ 24.905			
de Globe	€ 21.731	€ 21.731			
IKC de Wereldwijzer	€ 46.511	€ 43.011		€ 3.500	
IKC Jan Ligthart	€ 125.631	€ 125.631			
OBS de Singel*	€ 39.180	€ 39.180			
IKC Samen Wijs	€ 57.634	€ 54.000		€ 1.000	€ 2.634
(V)SO Ericaschool	€ 133.973	€ 101.669	€ 2.016	€ 24.236	€ 6.052
SBO Kameleon	€ 45.879	€ 42.479			€ 3.400
Jenaplanschool	€ 36.400	€ 36.400			

De meeste middelen op het gebied van personele ondersteuning zijn ingezet op de volgende items:

- ï Onderwijsassistenten en leraar ondersteuners
- ï Vakdocenten (cultuur, kunst, sport)
- ï Eventmedewerker
- ï Plusklasleerkracht



- ï Coaching leerkrachten
- ï Invalleerkrachten
- ï Gedragsspecialist
- ï Conciërges

Op materieel gebied is geïnvesteerd in Teambuilding, verbruiksmateriaal voor extra ondersteuning, Techniektorens, bureaustoelen en ICT materialen en extra chromebooks. De professionalisering is een opleiding voor een gymdocent. Activiteiten die ondergebracht zijn in de rubriek overig zijn teambuilding en een vrijwilligers vergoeding.

Naast deze financiële maatregelen zijn er op diverse scholen ook niet-financiële maatregelen genomen. Hieronder een opsomming van de ondernomen acties.

- ï Herinrichting van het taakbeleid.
- ï Vergaderstructuur aanpassen.

Inzet middelen voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders

De gelden van de regeling *Middelen voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders* zijn besteed zoals aangegeven in de regeling.

Strategisch personeelsbeleid

Door de vertraging van diverse processen is dit doel niet behaald. Dit punt zal in 2022 door het hoofd Personeel & Organisatie opgepakt worden en wordt een start gemaakt Strategische Personeelsplanning.

Onderdeel van het Integraal Personeelsbeleid is de gesprekkencyclus. Deze is in 2021 herzien en in 2022 is gestart met een pilot, waarbij de gesprekkencyclus is opgenomen in HR2day en digitaal verwerkt wordt.

In de werkgroep Personeel worden beleidsstukken voorbereid en besproken. Het hoofd P&O heeft zitting de werkgroep, samen met een aantal directeuren. In vergaderingen met de directeuren (DB) worden de beleidsstukken voorgelegd. Directeuren wordt gevraagd naar hun mening en eventueel zaken te peilen in hun team.

Het bestuur stelt het beleid vast, waarna dit wordt voorgelegd aan de raad van toezicht, de GMR en de OR.

Via nieuwsbrieven en mail worden medewerkers geïnformeerd over nieuw en gewijzigd beleid.

Leeftijdverdeling van de medewerkers van Wijzer in Onderwijs

Peildatum 01-01-2021 Wijzer in Onderwijs		Peildatum 01-01-2022 Wijzer in Onderwijs	
Leeftijdsgroep	Aantal medewerkers	Leeftijdsgroep	Aantal medewerkers
20-29	46	20-29	45
30-39	84	30-39	76
40-49	69	40-49	83
50-59	75	50-59	73
60-69	61	60-69	47

Peildatum 01-01-2021 BNOV		Peildatum 01-01-2022 BNOV	
Leeftijdsgroep	Aantal medewerkers	Leeftijdsgroep	Aantal medewerkers
20-29	4	10-19	1
30-39	2	20-29	4
40-49	5	30-39	2
50-59	3	40-49	5
60-69	1	50-59	1
		60-69	1



2.4 Huisvesting & facilitaire zaken

2.4.1 Doelen en resultaten inleiding

De doelen en verantwoordelijkheden van de Afdeling Huisvesting en Facilitaire Zaken zijn in te delen in twee hoofdcategorieën:

De materiele instandhouding van de gebouwen;

Binnen deze categorie vallen alle verantwoordelijkheden die te maken hebben met het gebruik van gebouwen door de Stichting Wijzer in Onderwijs. De afdeling Huisvesting & Facilitaire Zaken ondersteunt hierbij het primaire proces van de organisatie door gebruikers (de scholen) te ontzorgen op alle gebieden die gerelateerd zijn aan het gebouw en de facilitaire processen.

De realisatie van bouwprojecten;

In deze categorie vallen de ontwikkelingen op het gebied van nieuwbouw, renovatie en aanpassingen van gebouwen. Dit gebeurt in nauw overleg met de gemeente Vlaardingen die (financieel) verantwoordelijk is voor de onderwijshuisvesting in het (primair) onderwijs.

2.4.2 Integraal HuisvestingsPlan (IHP)

Onderstaande projecten zijn in 2021 in uitvoering gegaan als onderdeel van het IHP:

Verbeteren binnenmilieu Scholen Vlaardingen

In alle schoolgebouwen die de komende jaren niet in aanmerking komen voor nieuwbouw of renovatie zal worden geïnvesteerd in de verbetering van het binnenmilieu. Deze aanpak kent 3 speerpunten:

1. Verbeteren van de ventilatie in de lokalen;
2. Verbeteren hygiëne in de toiletten;
3. Vervangen van verlichting door LED.

In 2021 heeft de Europese aanbesteding van dit project plaatsgevonden en heeft de gemeente Vlaardingen opdracht gegeven aan A. de Jong Installatietechniek BV om deze werkzaamheden te gaan uitvoeren. Voor de aanpak van 10 schoolgebouwen is door de gemeente Vlaardingen subsidie aangevraagd (SUVIS). Deze aanvraag is gehonoreerd. Op basis van de voorwaarden die aan deze subsidie zijn verbonden moeten de werkzaamheden op deze 10 locaties in 2022 zijn uitgevoerd. In overleg met de schoolbesturen is hiervoor een planning opgesteld en is de voorbereiding op de uitvoering in 2022 gestart.

Tijdelijke huisvesting IKC Samen Wijs (fusie Klimop en Het Breinpaleis)

In 2020 is besloten dat de nieuwbouw voor IKC Samen Wijs gerealiseerd zal gaan worden op de plek van de (voormalige) basisschool Klimop aan de Stadhouderslaan 1-3 in Vlaardingen. Ter voorbereiding hierop is het gebouw van de (voormalige) basisschool Het Breinpaleis zodanig aangepast dat IKC Samen Wijs hier gehuisvest kan zijn tot het moment waarop de nieuwbouw in gebruik genomen kan worden. Fase 1 van de realisatie van deze tijdelijke huisvesting is uitgevoerd in de zomervakantie van 2021. Fase 2 volgt begin 2022.

Uitbreiding schoonmaakonderhoud Wijzer Facilitair BV

In 2021 heeft Wijzer Facilitair het schoonmaakonderhoud op zich genomen van de locaties van de Stichting Wijzer in Opvang. Nadat eerst het schoonmaakonderhoud van de Vlaardingse scholen is overgenomen door ons eigen schoonmaakbedrijf was de volgende stap om ook het onderhoud van de locaties in Maassluis bij Wijzer Facilitair BV onder te gaan brengen (is gerealiseerd in 2020). In 2021 is hierin de volgende stap gezet met het schoonhouden van de opvanglocaties in Vlaardingen en Maassluis.

Groene buitenruimte voor IKC Panta Rhei

Na een lange voorbereiding die ook de nodige tegenslagen/uitdagingen heeft gekend is het in 2021 gelukt om bij IKC Panta Rhei aan het Dennendal 145 in Maassluis een mooie groen buitenruimte te realiseren.



2.4.3 Toekomstige ontwikkelingen

Onderstaande ontwikkelingen hebben in 2021 een belangrijke invloed gehad op de werkwijze en het beleid van de afdeling Huisvesting & Facilitaire Zaken.

Samenwerking besturen PO in regio Schiedam Vlaardingen Maassluis

Met het gezamenlijk opstellen van het Integrale HuisvestingsPlan (IHP) hebben de bestuurders in het Primair Onderwijs de ambitie uitgesproken om ook de uitvoering van de huisvestingsprojecten gezamenlijk ter hand te gaan nemen. Onder leiding van een extern adviesbureau is door 5 bestuurders in de regio Schiedam, Vlaardingen en Maassluis (SIC, Primo, SIKO, Wijzer en UNIEK) de mogelijkheid onderzocht om te komen tot een gezamenlijk TEAM Huisvesting. In 2021 is hierin een belangrijkste eerste stap gezet door de bestaande samenwerking tussen Wijzer en Primo uit te breiden met SIKO. Alle deelnemende besturen hebben één of meer medewerkers in dienst die samen TEAM Huisvesting vormen. De expertise die de besturen hiermee gezamenlijk in huis hebben wordt ingezet t.b.v. alle gebouwen van de deelnemende organisaties. In 2022 zal een werving plaatsvinden om te komen tot een TEAM Huisvesting bestaande uit 5 medewerkers.

2.4.4 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Ook in 2021 is doorgegaan met de structurele verduurzaming van de gebouwen. Door op de natuurlijke onderhoudsmomenten te kiezen voor duurzame alternatieven zijn energiezuinige boilers geplaatst, duurzame verwarmingsinstallaties gerealiseerd en is oude verlichting vervangen door LED.

2.5 Financieel beleid

2.5.1 Doelen en resultaten

Het beginpunt voor het financieel beleid van Wijzer in Opvang en Onderwijs is het strategisch document 2019-2023. Hierin staan de pijlers beschreven die vorm geven aan de koers van de organisatie. Om de koers van Wijzer in Opvang en Onderwijs op zowel korte als lange termijn te kunnen varen, wordt jaarlijks gewerkt aan een sluitende begroting of een begroting met een positief resultaat. Hierbij wordt toegewerkt naar een minimum aan te houden weerstandsvermogen. Afhankelijk van de stand van het weerstandsvermogen kan, na goedkeuring van de raad van toezicht, met een gedegen plan van aanpak hier van afgeweken worden.

De IKC-directeuren van Wijzer in Opvang en Onderwijs zijn integraal verantwoordelijk voor de door hen aangestuurde locatie, waardoor één van de taken en bevoegdheden is het vormgeven van de begroting voor hun onderwijslocatie. De huisvestingsbegroting wordt opgesteld door de stafafdeling Huisvesting, met input van de (IKC)directeuren. Het bestuur is verantwoordelijk voor de begroting van het bestuurskantoor en het bovenschoolse gedeelte van de organisatie. De afdeling financiën maakt van de afzonderlijke begrotingen één totaalbegroting en toetst of deze voldoet aan de afgesproken richtlijnen. Na advisering van de afdeling financiën aan het bestuur, stelt het bestuur de conceptbegroting vast. Daarna volgt advisering van de GMR en de goedkeuring van de raad van toezicht, waarna de begroting definitief wordt vastgesteld door het college van bestuur.

In 2020 is er voor het jaar 2021 een begroting vastgesteld op een bedrag van €20.000 negatief. Echter doordat het resultaat 2020 sterk hoger was dan begroot en Wijzer in Opvang en Onderwijs het belangrijk vindt dat de middelen met zorg worden ingezet in het onderwijs en in de begroting strak is gestuurd op een sluitende begroting, heeft er een bijstelling van de begroting plaatsgevonden in juni 2021 met €300.000, naar een begroting met een saldo van € 320.000 negatief. De bijstelling betreft inzet van middelen voor de vormgeving en invulling van de rijke leeromgeving en extra inzet van ondersteunende afdelingen. Ook werd er geld beschikbaar gesteld voor eventuele arrangementen voor kinderen, in verband met financiële onrust in het Samenwerkingsverband Onderwijs dat Past.

Gestelde doelen voor de bedrijfsvoering:

- ï Optimaliseren van een gezonde en efficiënte bedrijfsvoering en dienstverlening van de Stichting Wijzer in Onderwijs.
- ï Opstellen van een meerjarenbegroting waarbij in principe gestreefd wordt naar schoolbegrotingen die tenminste sluitend zijn.
- ï Blijven sturen op een weerstandsvermogen van minimaal €2.600.000 rekening houden met de signaalwaarde voor het eigen vermogen.

Gestelde doelen voor de afdeling financiën:

- ï Continu monitoren en waar nodig sturen op de verhouding tussen structurele baten en lasten. Door het plannen en doorlopen van een transparante planning & control cyclus, bestaande uit begrotingsproces, periodieke (financiële) management rapportages en risicoanalyse inclusief prognose en jaarrekening. **[DOORLOPEND]**
- ï Continu monitoren van de 'nieuwe subsidiestromen' zoals Nationaal Programma Onderwijs en Arbeidsmarkttoelage en de inzet van deze middelen volgens de doelstellingen van deze regelingen. **[DOORLOPEND]**
- ï Goed afstemmen en continu monitoren van de personeelsformatie in relatie tot het aantal groepen en aantal leerlingen. Dit in combinatie met het betrachten van voorzichtigheid bij het aangaan van personele verplichtingen. **[DOORLOPEND]**
- ï Integreren van de bedrijfsvoering van onderwijs en opvang, net name gericht op financiële rapportages en jaarafsluiting. **[DEELSBEHAALD]**
- ï Versterken van de inkoopfunctie met als doel beter inzicht te krijgen in de lopende contracten en eventuele risico's ten aanzien van de aanbestedingswetgeving zoveel mogelijk uit te sluiten, maar ook met als doel inkoopvoordelen te behalen en het structurele kostenniveau te beperken. **[DOORLOPEND]**

2.5.2 Opstellen meerjarenbegroting

Naast de begroting met een horizon van één jaar is ook een begroting opgesteld met een meerjarenperspectief. In het meerjarenperspectief is één van de belangrijkste aandachtspunten geweest, de ontwikkeling van het leerlingenaantal en daardoor de ontwikkeling van het aantal te vormen groepen en benodigde personeelsformatie. De IKC-directeuren zijn betrokken bij het opstellen van de meerjarenprognose voor hun locatie. De meerjareninvesteringsprognose vormt een onderdeel van de meerjarenprognose. Voor de komende jaren hebben de IKC-directeuren inzichtelijk gemaakt welke investeringen zijn noodzakelijk achten.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2021 was de komst van gelden in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs nog niet bekend, net als de gevolgen van het definitieve besluit hoe de vordering OCW te behandelen bij het ingaan van de nieuwe bekostigingssystematiek. In de (meerjaren)begroting 2022 is met beide ontwikkelingen wel rekening gehouden: er is rekening gehouden met de afboeking van de vordering van OCW en met de NPO-gelden is rekening gehouden voor de eerste termijn (t/m juli 2022), aangezien er nog geen definitief inzicht was welke en de hoogte van de gelden in termijn 2 toegekend zouden worden en of gelden uitgespreid konden worden over een langere looptijd dan het eerste termijn.

Periodiek heeft de controller samen met hoofd Personeel & Organisatie een kwartaalgesprek met de IKC-directeuren gehouden om de financiële kwartaalrapportage te bespreken. Hierbij is de stand van zaken van de baten en lasten besproken ten opzichte van de vastgestelde begroting. En zijn de te nemen acties besproken en afspraken gemaakt.

De begroting en de periodieke besprekingen (met kwartaalrapportage) zijn onderdeel van de planning & control cyclus die de controller volgt binnen de organisatie. Per jaareinde wordt de financiële stand van zaken opgemaakt middels de jaarrekening en wordt uitgebreid het jaar geëvalueerd in het jaarverslag.

2.5.3 Huidige en toekomstige ontwikkelingen

Het jaar 2021 is net als voorgaand jaar een bewogen jaar geweest door de COVID-19 pandemie. Aan het begin van het kalenderjaar zijn de scholen tijdelijk gesloten geweest op aangeven van het ministerie van Volksgezondheid, om de oplopende besmettingsaantallen terug te dringen. In de begroting van 2021 was reeds rekening gehouden met extra kosten, o.a. door verhoging van de kopieerkosten en de sanitaire middelen. Het ziekteverzuim is in het jaar hoog geweest en tezamen met de krapte op de arbeidsmarkt heeft dit in diverse gevallen geleid tot het één of enkele dagen sluiten van klassen in de scholen.

In de begroting voor het jaar 2022 is niet zodanig rekening gehouden met de komst van een nieuwe besmettingsgolf en de gevolgen daarvan voor extra kosten.

2.5.4 Toekomstige ontwikkelingen en oorlog in Oekraïne

Begin 2012 is er tot ieders ongenoegen oorlog uitgebroken tussen Rusland en Oekraïne. Dit heeft vele gevolgen gehad, voor de burgers in betreffende landen, maar ook voor omliggende landen en de Europese Unie. Belangrijke gevolgen van de oorlog waar Wijzer in Opvang en Onderwijs mee te maken hebben is de sterk opgelopen inflatie en de komst van Oekraïense vluchtelingen. De inflatie stond half april op een stand van +9,7%, waardoor de kosten voor o.a. energie, materialen en voeding sterk hoger uitvallen dan begroot. Wijzer heeft echter een langlopend contract voor energie, waarbij de leverancier vroegtijdig grote voorraden energie aankoopt tegen een bepaalde prijs. Hierdoor is de verwachting dat de lastendruk voor energie beperkt zal zijn. Echter naast hogere kosten, is het ontvangen en lesgeven van Oekraïense vluchtelingen een belangrijk gevolg. Bij de Globe, de nieuwkomersschool van Vlaardingen, is een extra groep gestart in april 2022 om de gevluchte kinderen onderwijs te kunnen geven. In dit kader worden de subsidieregelingen vanuit OCW indien nodig aangepast, en is een extra bijdrage aangevraagd bij de gemeente.

2.5.5 Treasurybeleid

Het beleid inzake vermogensbeheer is vastgelegd in het [Treasurystatuut](#). Het treasurystatuut is gebaseerd op de Regeling Beleggen, Lenen en Derivaten OCW 2016 van het Ministerie van OCW, waarin de wettelijke kaders nader zijn uitgewerkt. Het



treasurystatuut is goedgekeurd in 2019 en geëvalueerd in 2021. Vanuit het oogpunt van liquiditeit en risicomijding belegt de Wijzer in Opvang en Onderwijs haar vrij beschikbare middelen uitsluitend in eersteklas partijen (Rating AAA). Bij expiratie van beleggingen wordt bij meerdere partijen een offerte aangevraagd. Alhoewel Wijzer in Opvang en Onderwijs over een ruime liquiditeit beschikt, wordt op dit moment niet overwogen middelen voor een langere periode(> 1 jaar) uit te zetten.

In 2020 is in de auditcommissie van de raad van toezicht besproken om in 2021 de mogelijkheid tot schatkistbankieren te onderzoeken. In 2021 is schatkistbankieren ingevoerd voor Wijzer in Onderwijs, niet voor BNOV. In 2021 was er geen vermogen uitgezet in obligaties, aandelen of effecten. Overtollige liquide middelen zijn ondergebracht op spaarrekeningen. Er is geen sprake van speculatieve financiële instrumenten en/of derivaten.

Financieringsbeleid

Vaste activa worden geheel gefinancierd met het eigen vermogen van de stichting. De panden waarin Wijzer in Onderwijs is gehuisvest zijn in economisch eigendom van de Gemeentes Vlaardingen en Maassluis. De stichting heeft het juridisch eigendom over de panden. Voor een tweetal panden in Maassluis ligt het economisch eigendom bij een externe verhuurder. Met de gemeente zijn afspraken gemaakt over de verrekening van materiële lumpsum vergoeding. Door de huidige afspraken ontstaat er naar verwachting de komende jaren geen behoefte aan andere vormen van financiering. Wijzer in Opvang huurt in de meeste gevallen ruimtes binnen de huisvesting van Wijzer in Onderwijs. In een drietal gevallen worden panden gehuurd bij externe verhuurders, waarbij maandelijks de huur wordt betaald.

Investeringsbeleid

De investeringen in vaste activa die Wijzer in Opvang en Onderwijs verricht, betreffen voornamelijk: meubilair, apparatuur, ICT en onderwijsleerpakketten. In de (meerjaren)begroting is door alle IKC-directeuren aangegeven welke investeringen zij op termijn benodigd zien. Wijzer in Onderwijs is geen economisch eigenaar van de schoolgebouwen. Nieuwbouw en renovatie van schoolgebouwen wordt vergoed door de gemeentes waar de stichting gevestigd is. De plannen voor alle scholen binnen de gemeente voor de komende jaren zijn vastgelegd in de Integrale Huisvestingsplannen voor onderwijshuisvesting. De plannen zijn in de zomer van 2020 door de gezamenlijke besturen en gemeentes ondertekend. De stafafdeling Huisvesting verricht de begeleiding bij deze projecten binnen de organisatie. Huisvestingsprojecten, niet zijnde nieuwbouw, renovatie of groot onderhoud, worden direct verantwoord in de huisvestingslasten. De projecten betreffen projecten ter verbetering van de onderwijskwaliteit en de leeromgeving.

Overig beleid

Voor het planmatig groot onderhoud heeft Wijzer in Opvang en Onderwijs een voorziening groot onderhoud gevormd. Deze voorziening is op eenzelfde wijze opgebouwd als voorgaande jaren. De stichting maakt gebruik van de overgangsregeling die verlengd. Vooralsnog ligt de verplichte invoering volgens in het jaar 2023. In 2018 hebben instellingsaccountants al aangegeven dat de huidige wijze waarop veel schoolbesturen de voorziening groot onderhoud vormen volgens de RJO niet is toegestaan. De PO-raad, VO-raad en enkele grote schoolbesturen zijn samen met accountantsorganisatie in overleg met het ministerie van OCW over de toekomstige verwerking. De nieuwe verwerking kan volgens het rapport van de werkgroep een zeer fors effect op de reserves hebben. Wijzer in Opvang en Onderwijs zal de impact in 2022 onderzoeken en overgaan tot de nieuwe methode.

2.5.6 Allocatie van middelen

Wijzer in Onderwijs ontvangt als bestuur bekostiging vanuit de overheid per BRINnummer. De stichting kent 13 locaties (8 BRINnummers) voor primair onderwijs. Daarnaast is er de stichting BNOV, de Jenaplanschool Vlaardingen. Op BRINnummer niveau wordt jaarlijks een begroting gemaakt door de IKC-maken, zijn er ook kosten die worden gemaakt op bovenschools niveau en door het bestuurskantoor. Binnen Wijzer in Onderwijs (tezamen met BNOV) is besloten duurzame inzetbaarheidskosten, vervangingskosten en huisvestingskosten op bovenschools niveau te bepalen en te dragen, diensten en ondersteuning aan de directeuren en de RvT. De volgende (staf)afdelingen behoren hiertoe:

- Het bestuur;
- Financiën & Bedrijfsvoering (inclusief Planning & Plaatsing voor Wijzer in Opvang);
- Huisvesting & Facilitaire zaken (inclusief ICT);
- Kwaliteit & Beleid;
- Personeelszaken.



Deze organisatie-inrichting en -besluiten zorgen er voor dat de IKC's (BRINnummers) een bijdrage moeten leveren aan deze kosten. Zij doen dit middels allocatie van middelen. De allocatie van middelen is gebaseerd op de verdeling van de rijksbekostiging voor personeel en materiële zaken.

Baten	Allocatie
Rijksbijdrage personeel	middels het beschreven allocatiemodel. De zij-instroom subsidie wordt geheel bovenschools ter beschikking gesteld, indien de zij-instroom bovenformatief op een locatie wordt ingezet. De loonkosten van de zij-instroom worden dan ook bovenschools verantwoord. Dit geldt niet als een zij-instroom onderdeel is van de basisformatie.
Overige overheidsbijdragen	Worden één op één ter beschikking gesteld aan de scholen.
Overige baten	Worden één op één ter beschikking gesteld aan de scholen.

De gelden van het Nationaal Programma Onderwijs zijn anders verdeeld dan het bovenstaande allocatiemodel. Voor deze gelden is op basis van de schoolscans bepaald welke interventies benodigd zijn. Een deel van de interventies is bepaald op bovenschools niveau. Het gemaakte plan en de bijbehorende verdeling van middelen is besproken met de GMR en deze heeft goedkeuring verstrekt. Daarna zijn de resterende gelden één op één ter beschikking gesteld aan de scholen.

2.5.7 Onderwijsachterstandsmiddelen

Wijzer in Onderwijs ontvangt vanuit de rijksbekostiging gelden voor onderwijsachterstandsmiddelen (GAB-middelen). Dit betrof voor 2021 Wijzer in Onderwijs: € 1.417.000, BNOV: €38.000. De toekenning van het Rijk van deze gelden vindt plaats op basis van de schoolscores van het CBS. Op de locaties met een schoolscore > 0 kunnen hierdoor groepen kleiner gehouden worden en is er ondersteuning ingezet in groepen waar dit extra nodig is. Op die locaties is er sprake van meer formatie voor zorg coördinatie (Interne begeleiding).

Intern wordt gebruik gemaakt van het allocatiemodel zoals voorgaand besproken.

De CBS schoolscores van 2020-2021 zijn:

BRIN	Achterstandsscore 1-10-2019	Achterstandsscore 1-10-2020
12DE	569.	
13LF	186.83	161.94
13YD	756	690.07
15EQ	736.29	581.78
15HY		0
15YU	357.41	313.73
19QU	n.v.t. betreft een SO-school	n.v.t. betreft een SO-school
19ST	n.v.t. betreft een SBO-school	n.v.t. betreft een SBO-school

BRIN	Achterstandsscore 1-10-2019	Achterstandsscore 1-10-2020
03ZB		167.14

2.6 Continuïteitsparagraaf

2.6.1 Intern risicobeheersingssysteem

De interne risicobeheersing binnen Wijzer in Onderwijs kent twee lagen:

- Op strategisch/tactisch niveau is in 2018 een model ontwikkeld dat inzicht biedt in de belangrijkste risico's en controles, waarbij risico's zijn gekwantificeerd. Dit model is in 2020 net als voorgaande jaren gehanteerd, geëvalueerd en bijgesteld naar de huidige situatie. Het model is in zijn geheel opgenomen in de bijlage. De resultaten van dit model bieden de onderbouwing voor het vereiste weerstandsvermogen. Sinds het gebruik van het model is de Planning &



Control cyclus ieder jaar aangescherpt. In 2021/2022 streeft het bestuur ernaar om risicomanagement lager in de organisatie (scholen) te borgen.

- b. Op operationeel niveau beschikt Wijzer in Onderwijs over een actueel handboek AO/IB. Waarin de financiële processen en andere risicovolle processen zijn vastgelegd. In het handboek zijn processtappen, verantwoordelijkheden (TVB), risico's en controles vastgelegd. Het handboek wordt up-to-date gehouden. Onderdeel van het handboek is de boekingsinstructie voor debiteuren en crediteuren die vrijwel dagelijks door de medewerkers zelf actueel wordt gehouden.

De risicoanalyse wordt zoals beschreven jaarlijks uitgevoerd. De analyse wordt besproken met de raad van toezicht en het Stafoverleg CvB (bestuur met stafleden bestuurskantoor). Resultaten uit de analyse vormen input voor strategische- en jaarplannen en aan urgente risico's wordt een actienemer gekoppeld. De risicoanalyse is een instrument van het bestuur voor sturing en controle en wordt in samenwerking met de controller opgesteld. De risicoanalyse bevat de volgende onderdelen:

- ï Personeel: formatie in relatie tot financiering, verzuim, vervanging, eigen risicodragerschap, processen, personele voorzieningen.
- ï Demografie: leerlingenaantallen en - ontwikkelingen.
- ï Materieel: huisvesting (MJOP, onderhoudsvoorziening), inventaris, ICT, leermiddelen en exploitatiekosten.
- ï Financieel: rijksbekostiging (lumpsum, achterstandsscores) en wijzigingen hierop, overige financiering en subsidies, samenwerkingsverband, AO/IB, betalingsverkeer, inkoopbeleid, contractenregistratie.
- ï Governance: Onderwijskwaliteit, Arbowetgeving, AVG, Aanbestedingswetgeving.

Op basis van landelijk erkende scenario's voor onderwijsorganisaties wordt voor organisaties met een laag risicoprofiel gerekend met een minimaal benodigd weerstandsvermogen van ca. 5-10% van de structurele uitgaven en bij een gemiddeld risicoprofiel met ca. 10-15% van de structurele uitgaven. Bij een hoog risicoprofiel wordt ca. 15-20% van de structurele uitgaven gerekend. Wijzer in Onderwijs hanteert op basis van de risicoanalyse het gemiddelde risicoprofiel. Dit is als volgt opgebouwd, waarbij de cijfers bij benadering zijn.

Eind 2020 bedroeg het weerstandsvermogen van BNOV €165.600. In 2021 is dit €146.500 (algemeen) en €35.600 (bestemmingsreserve).

Wijzer heeft een [risicomodel](#) opgesteld.



3. Verantwoording van het beleid

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen WION

	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
Totaal aantal leerlingen	2.484	2.488	2.493	2.498	2.524	2.556
Aantal leerlingen onderbouw	1.019	1.018	1.028	1.044	1.065	1.086
Aantal leerlingen bovenbouw	1.088	1.084	1.074	1.060	1.070	1.081
Aantal leerlingen SBO	119	121	135	135	130	130
Aantal leerlingen 50	258	265	256	259	259	259

Leerlingen BNOV

	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
Totaal aantal leerlingen		150	155	176	176	176
Aantal leerlingen onderbouw	79	80	71	55	55	55
Aantal leerlingen bovenbouw	59	70	84	121	121	121

De belangrijkste factoren die de ontwikkeling van het aantal leerlingen de komende jaren zal beïnvloeden zijn de demografische ontwikkelingen, de ontwikkelingen van passend onderwijs en de plaatsing van leerlingen binnen reguliere scholen en verwachte nieuwbouw voor IKC SamenWijs. Zoals eerder besproken kan ook de oorlog in Oekraïne komende tijd nog leiden tot verhoging of verlaging van het aantal kinderen, afhankelijk van de politieke ontwikkelingen hieromtrent.

FTEWION

	31-12-2021	2022	2023	2024
Bestuur/ management	15,92	15,67	15,32	15,32
Onderwijzend personeel	152,69	151,39	149,20	148,80
Ondersteunend personeel	59,74	63,77	69,04	67,10
Totaal	228,35	230,83	233,55	231,22

FTEBNOV

	31-12-2021	2022	2023	2024
Bestuur/ management	0,80	0,88	1,00	1,00
Onderwijzend personeel	7,80	7,43	6,90	6,90
Ondersteunend personeel	0,98	1,31	1,36	0,78
Totaal	9,58	9,62	9,26	8,68

De belangrijkste factoren die de ontwikkeling van het aantal fte de komende jaren zal beïnvloeden zijn de ontwikkelingen in het leerlingenaantal per school, maar ook hoe vorm gegeven zal worden aan 'anders organiseren', waarbij het vormgeven van onderwijs anders belicht wordt door de dreigende tekorten op de arbeidsmarkt. Daarnaast hangt de ontwikkeling af van de (hoogte van) middelen die beschikbaar komen en de doorlooptijd van deze middelen, zoals de gelden voor het Nationaal Programma Onderwijs. In de meerjarenbegroting is tot 31-7-2022 rekening gehouden met NPO-middelen, zoals eerder toegelicht.



3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

in€	Realisatie 2020	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Verschil 2021 t.o.v. begroting	Verschil 2021 t.o.v. 2020
BATEN								
Rijksbijdragen	855.128	755.657	925.651	903.000	804.000	851.000	169.994	70.523
Overige overheidsbijdragen en subsidies								
Overige baten	29.865	47.906	116.921	86.000	104.000	52.000	69.015	87.056
TOTAAL BATEN	884.993	803.563	1.042.572	989.000	908.000	903.000	239.009	157.579
LASTEN								
Personeel siasten	771.273	675.858	863.372	784.000	698.000	653.000	187.514	92.099
Afschrijvingen	16.124	8.294	13.222	14.000	15.000	14.000	4.928	-2.902
Huisvestings lasten	44.630	51.000	65.024	69.000	69.000	69.000	14.024	20.394
Overige lasten	169.618	92.550	83.047	90.000	90.000	90.000	-9.503	-86.571
TOTAAL LASTEN	1.001.645	827.702	1.024.665	957.000	872.000	826.000	196.963	23.020
SALDO								
Saldo baten en lasten	-116.652	-24.139	17.907	32.000	36.000	77.000	42.046	134.559
Financiële baten en lasten	-473	-600	-1.429	-1.000	-1.000	-1.000	-829	-956
TOTAAL RESULTAAT	-117.125	-24.739	16.478	31.000	35.000	76.000	41.217	133.603
Afboeking vordering OON				-42.000				
Resultaat na afboeking vordering DON				-11.000				
Inzet bestemmingsreserve NPO				-10.000				
Resultaat na inzet bestemmingsreserve NPO				-21.000				

De belangrijkste ontwikkelingen voor de verschillen tussen het verslagjaar en de begroting en de verschillen tussen het verslagjaar en vorig jaar zijn onderstaand toegelicht.

Rijksbijdragen+ €170.000

De meer toegekende rijksbijdragen komen voornamelijk voort uit de volgende subsidies:

Personele bekostiging +€10.000

De indexatie van de personele bekostiging is hoger dan begroot. In de begroting was een indexatie van 1% meegenomen.

Voor het schooljaar 2020-2021 is een prijsaanpassing doorgevoerd in verband met verwerking van de kabinetsbijdrage voor de loonstijging, de verwerking van wijzigingen in de transitievergoeding uit de Wet Arbeidsmarkt in Balans, de verwerking van de ramingsbijstelling binnen de bekostiging en de verwerking van de afspraken uit het convenant over de werkdrukmiddelen en individuele scholingsrechten.

Ten opzichte van de definitief vastgestelde bedragen 2019-2020 is de prijsaanpassing geweest:

- + 3,156% voor leraren;
- + 3,156% voor onderwijsondersteunend personeel en schoolleiding.

Voor het schooljaar 2021-2022 is een (voorlopige (o.b.v. tweede regeling)) prijsaanpassing doorgevoerd in verband met de verwerking van de kabinetsbijdrage voor de loonbijstelling 2021 en de verwerking van een correctie op de middelen voor individuele scholingsrechten.

Ten opzichte van de definitief vastgestelde bedragen 2020-2021 is de prijsaanpassing geweest:

- + 0,727% voor leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiding.

Bekostiging Personeel- en Arbeidsmarktbeleid+ €10.000

Onder de bekostiging van het personeels- en arbeidsmarktbeleid vallen ook de werkdrukmiddelen ter bestrijding van de werkdruk onder onderwijzend personeel.

De definitieve regeling 2019-2020 is hoger vastgesteld dan waar in de begroting rekening mee is gehouden. De uiteindelijke prijsaanpassing is 3,156% geworden voor alle bedragen binnen deze bekostigingssoort. Daarnaast is het bedrag per leerling verhoogd in verband met het versneld inzetten van werkdrukmiddelen.



In de regeling voor het schooljaar 2020-2021 zijn de bedragen voor het personeels- en arbeidsmarktbeleid verhoogd met 0,727%. Het bedrag per leerling is verhoogd doordat een deel van de prestatieboxmiddelen aan de lumpsum is toegevoegd.

Bekostiging impulsgebieden + €1.500

De achterstandsscore in 2021 is hoger uitgevallen dan in 2020, waardoor de bekostiging als gevolg hiervan ook hoger uitgevallen is dan begroot.

Bijdrage gezamenlijke kosten - €96.700

Daarnaast is in de begroting de bijdrage van BNOV aan Wijzer in Onderwijs ter vergoeding van het gebruik van het bestuurskantoor en gezamenlijke kosten bovenschools verantwoord onder de rijksbijdragen, terwijl deze in de realisatie 2021 en 2020 zijn opgenomen als personeelskosten.

Prestatiebox - €11.000

De prestatieboxmiddelen zijn lager dan begroot, doordat in de begroting rekening was gehouden met een regeling die ook in het schooljaar 2021-2022 van toepassing zou zijn. Door het stoppen van de regeling zijn de middelen per augustus 2021 niet meer beschikt.

Nationaal Programma Onderwijs+ €49.000

In 2021 is de regeling Bijzondere en aanvullende bekostiging uitvoering Nationaal Programma Onderwijs PO en VO gepubliceerd, waarin extra middelen beschikbaar zijn gesteld per leerling en achterstandsscore. De volledige baten zijn verantwoord voor 5/12 deel van het voor 2021-2022 beschikte bedrag. Echter wijkt de voortgang van de uitvoering van het programma per school af van het verantwoorde deel. Dit heeft na besluitvorming van het college van bestuur en de raad van toezicht geleid tot een bestemmingsreserve in de jaarrekening van €558.000.

Arbeidsmarkttoelage + €0

In 2021 is de regeling Bijzondere en aanvullende bekostiging uitvoering arbeidsmarkttoelage Nationaal Programma Onderwijs PO en VO gepubliceerd, om scholen met het meeste risico op achterstanden een arbeidsmarkttoelage toe te kennen. Dit zou het aantrekkelijker moeten maken om bij deze scholen te (blijven) werken. BNOV komt niet voor de arbeidsmarkttoelage in aanmerking.

Overige baten + €69.000

De hogere overige baten dan begroot, hebben verschillende oorzaken.

- ï Er zijn meer detacheringen geweest vanuit BNOV, voornamelijk naar Wijzer in Onderwijs. Hieronder vallen bijvoorbeeld de detachering van de conciërge die werkzaam is binnen het pand waar de school is gehuisvest samen met andere onderwijs partners. Maar ook de detachering van de schoolopleider, waarmee samengewerkt wordt met een andere school. Tevens wordt de inzet van ondersteunend personeel gedeeld, net als een zij-instromer. (+€33.000)
- ï Er is een personeelslid in dienst getreden die werkzaamheden verricht voor de vakbond CNV, waardoor vanuit de vakbond een vergoeding voor deze uren wordt ontvangen. (+€8.000)
- ï Er is een bonus-malus vergoeding ontvangen van het vervangingsfonds voor het jaar 2020, omdat er zeer weinig vervanging is gedeclareerd. (+€7.000)

Personeelslasten+ €187.000

De personeelslasten zijn op gedetailleerder niveau inzichtelijker toe te lichten, op basis van onderstaand overzicht:



in€	Realisatie 2020	Begroting 2021	Realisatie 2021	Verschil 2021 t.o.v. begroting	Verschil 2021 t.o.v. 2020
lonen & salarissen	656.572	647.158	696.026		39.454
Overige uitkeringen	-180		-550	-550	-370
	656.392	647.158	695.476	48.318	39.084
				0	0
Mutaties personele voorzieningen	1.333	0	1.893	1.893	560
Personeel niet in loondienst	8.540	6.200	38.548	32.348	30.008
Overig	105.008	22.500	127.455	104.955	22.447
	114.8811	28.7001	167.896	139.1961	53.015

Lonen & salarissen (incl. uitkeringen) +€69.000

De lonen en salarissen betreffen in 2021 een ingewikkeldere post om toe te lichten, voornamelijk door de komst van diverse extra subsidies zoals eerder besproken. In 2021 is er op het eerste gezicht €485.000 minder uitgegeven aan loonkosten. Echter als bekeken wordt dat in de loonkosten ook de loonkosten van de voor 2021 'nieuwe' subsidies zijn opgenomen, zou gezegd kunnen worden dat de onderschrijding t.o.v. de basisbegroting €1.257.000 betreft.

In de loonkosten zitten namelijk kosten voor personeel dat is weggezet op:

NPO	€5.900
Extra handen in de klas tranche 1	€2.300
Extra handen in de klas tranche 2	€9.900
Totaal	€18.100

Personeel niet in loondienst+ €32.000

In 2021 zijn de kosten voor personeel niet in loondienst sterk gestegen. Dit heeft een aantal oorzaken:

- ï De directeur is begin van het jaar vertrokken waarna de vacature tijdelijk is ingevuld door een interim directeur (€22.400). Tevens is daarna de interim directeur ingehuurd (€7.600) ter ondersteuning van de nieuwe directeur en de interne begeleider in het kader van extra handen in de klas.
- ï De detachering van de conciërge is gedurende het jaar overgegaan van BNOV naar WION naar van WION naar BNOV.

Overige personeelskosten+ €105.000

De overige personele lasten zijn in 2021 hoger uitgevallen dan begroot, dit komt door gezamenlijke kosten, zie de toelichting zoals reeds beschreven bij rijksbijdragen. Daarnaast zijn in het programma van NPO kosten opgenomen voor extra scholing voor personeel.

Huisvestingslasten + €14.000

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot. De begroting van huisvestingslasten vindt plaats op totaalniveau, hierin wordt geen splitsing aangebracht tussen de subcategorieën. De overschrijding wordt veroorzaakt doordat in 2021 de dotatie meerjarenonderhoudsplanning die WION doet voor het pand waarin BNOV gevestigd is, is gefactureerd aan BNOV.

Overige lasten - €10.000

De overige lasten zijn lager dan begroot doordat er minder leermiddelen benodigd bleken dan begroot.

Contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten

De contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten liggen op hetzelfde niveau als voorgaande jaren. Hiervan is geen sprake.

3.3 Meerjarenbalans

in€	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Immateriële activa					
Materiële vaste activa	75.659	95.859	85.359	71.359	58.359
Financiële vaste activa					
Totaal vaste activa	75.659	95.859	85.359	71.359	58.359
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorraden					
Vorderingen	112.824	112.824	112.824	112.824	112.824
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	399.212	332.402	377.902	467.902	584.902
Totaal vlottende activa	512.036	445.226	490.726	580.726	697.726
TOTAAL ACTIVA	587.695	541.085	576.085	652.085	756.085
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	146.485	135.485	170.485	246.485	350.485
Bestemmingsreserves	35.610				
Overige reserves en fondsen					
Totaal eigen vermogen	182.095	135.485	170.485	246.485	350.485
VOORZIENINGEN	7.204	7.204	7.204	7.204	7.204
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	398.396	398.396	398.396	398.396	398.396
TOTAAL PASSIVA	587.695	541.085	576.085	652.085	756.085

In het meerjarenperspectief van de balans van BNOV zijn de belangrijkste mutaties gebaseerd op onderstaande uitgangspunten:

- ï Het resultaat ontwikkelt zich zoals is opgenomen in het meerjarenperspectief van de staat van baten en lasten zoals opgenomen in goedgekeurde en vastgestelde begroting 2022. In 2021 is het resultaat in lijn met de goedgekeurde meerjarenbalans in de begroting 2022 is opgenomen. Dit geldt niet voor de bestemmingsreserves NPO. In de meerjarenbalans is meegenomen dat de bestemmingsreserve in 2022 volledig ingezet en uitgenut wordt (€35.600), wat een extra negatief resultaat 2022 zal veroorzaken.
- ï In de begroting 2022 is rekening gehouden met de afboeking van de vordering op het ministerie OCW. Deze afboeking (ingeschat op) ca. €42.000 is verwerkt in het resultaat 2022 en derhalve ook in de balans 2022. Dit is de oorzaak dat de vorderingen en de reserve sterk afnemen.
- ï De personele voorzieningen, waaronder de voorzieningen voor jubilea, langdurig zieken en levensfase beleid, blijven op het niveau van de jaarrekening 2021. Ook wordt er van uit gegaan dat er geen voorzieningen benodigd zijn voor werkloosheid etc.
- ï De materiële vaste activa ontwikkelen zich zoals opgenomen in het meerjaren investeringsplan, welke is beschreven in de begroting 2022. Waarbij de investeringen en afschrijvingen zijn meegenomen in de berekening.
- ï De verwachting is opgenomen dat er geen financiering door derden nodig is, gezien de ontwikkeling van het resultaat. De langlopende schulden blijven derhalve nihil.



3.4 Financiële positie

3.3.1 Kengetallen

Kengetal		Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Signaleringsw
Solvabiliteit 2	eigen vermogen						
	totaal vermogen	0,41	0,31	0,25	0,30	0,38	Ondergrens: <0,30
Weerstandsvermogen	eigen vermogen						
	totale baten (incl. financiële baten)	0,19	0,17	0,14	0,19	0,27	Ondergrens: <0,05
Liquiditeit	vlottende activa						
	kort vreemd vermogen	1,25	1,08	1,19	1,42	1,71	Ondergrens: <1,50
Rentabiliteit	resultaat						
	balanstotaal	0,03	0,06	0,06	0,12		positief
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW)			€182.095 ratio: 0,48				€375.659

3.3.2 Reservepositie weerstandsvermogen

Wijzer in Onderwijs (met inbegrip van BNOV) hanteert een risicomodel waarin de risico's worden beschreven en beoordeeld op kans en impact. Dit model dient voor Wijzer in Onderwijs als basis voor de onderbouwing van het minimale weerstandsvermogen. Het minimale weerstandsvermogen is vastgesteld op € 124.000.

Weerstandsvermogen		2021
Personeel	10% * personele exploitatie	92.000
Materiële exploitatie	5% * materiële exploitatie	6.000
Bedrijfsvoering en onvoorzien	2,5% * totale uitgaven	26.000
Totaal		124.000

Toelichting op de financiële positie

De kengetallen van BNOV tonen een beeld dat schommelt om de minimaal gestelde ondergrenzen, waarvan de ontwikkeling er in de meerjarenbegroting positief uit ziet. Dit betekent dat het belangrijk is voor BNOV om ook zeker de begrotingen te realiseren of extra kansen te creëren in de toekomst.

De stand van het eigen vermogen per 31-12-2021 ligt onder de berekende signaleringswaarde van de inspectie en tevens onder de op basis van het risicomodel bepaalde benodigde weerstandsvermogen. Belangrijk is dat voor BNOV bekeken zal worden in hoeverre de stichting mee kan met de strategische planvorming van Wijzer in Onderwijs.



Bijlage: Jaarverslag 2021 raad van toezicht

Raad van toezicht

De raad van toezicht van stichting Wijzer in Opvang en Onderwijs controleert het college van bestuur op de uitvoering van zijn taken, is werkgever van het college van bestuur en fungeert als klankbord en adviesorgaan. De raad van toezicht bestaat uit vijf leden. De leden van de raad worden benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen eenmaal herbenoemd worden. De raad van toezicht kiest uit zijn midden een voorzitter en een vicevoorzitter. De raad van toezicht werkt volgens de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs zoals vastgesteld door de PO-raad en de Governancecode Kinderopvang en laat zich waar nodig adviseren door onder andere de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (verder te noemen VTOI).

Het toezichtskader, zoals vastgesteld in december 2019, vormt de grondslag van waaruit de raad van toezicht de organisatieontwikkeling en de werkzaamheden van het college van bestuur toetst in het kader van zijn toezichthoudende taak. Daarbij is het vertrekpunt dat raad van toezicht en college van bestuur partners zijn met onderscheiden verantwoordelijkheden en zoeken naar het juiste evenwicht tussen vertrouwen geven en controle uitoefenen.

Samenstelling van de raad van toezicht

De samenstelling van de raad van toezicht was in 2021 als volgt:

- Mevrouw Arina Kruithof (voorzitter en remuneratiecommissie)
- Mevrouw Karen Hauber (vice voorzitter en remuneratiecommissie)
- De heer Remco Bouter (lid, auditcommissie)
- De heer Jacob Boskma (lid, auditcommissie en kwaliteitscommissie)
- De heer Niko Persoon (lid, kwaliteitscommissie)

Eén lid van de raad is woonachtig in gemeenten waar Wijzer haar activiteiten uitoefent. Van de leden zijn alle nevenwerkzaamheden geïnventariseerd.

Het rooster van aftreden van de leden van de raad van toezicht:

	Aangetreden	1• termijn	2• termijn
Karen Hauber	1-10-2016	1-10-2020	1-10-2024
Remco Bouter	1-1-2019	1-1-2023	1-1-2027
Arina Kruithof	1-1-2019	1-1-2023	1-1-2027
Jacob Boskma	1-1-2020	1-1-2024	1-1-2028
Niko Persoon	1-9-2020	1-9-2024	1-9-2028

Vergoedingen raad van toezicht

De vergoeding van de leden van de raad van toezicht is vastgesteld binnen de normen van de WNT. De voorzitter ontvangt € 10.935, de leden € 7.290. Het lidmaatschap van een commissie kent een vergoeding van € 1.500.

Activiteiten

De raad van toezicht heeft in 2021 zeven keer regulier vergaderd. Uiteraard hebben de ontwikkelingen rond het coronavirus en de consequenties van de maatregelen van het kabinet in veel vergaderingen hoog op de agenda gestaan. De raad van toezicht heeft zich daarbij vooral gericht op het in raad en daad terzijde staan van het bestuur.

Vanzelfsprekend zijn de vaste onderwerpen in 2021 in de vergaderingen van de raad van toezicht besproken en goedgekeurd: de (meerjaren)begroting en de jaarrekening. Daarnaast zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest aan:

- Kwaliteitsbeleid en sturing op kwaliteit binnen Wijzer
- Huisvesting
- Besteding NPO gelden
- Passend onderwijs in de regio
- Benoemen Astrium Accountants als accountant van de diverse entiteiten binnen de groep
- Calamiteit in een IKC-locatie
- tarieven Wijzer in Opvang
- Goedkeuring begrotingen 2022 en jaarrekening 2020
- Managementletter van de accountant
- Vaststellen reglement raad van toezicht

i Samenwerking Kruidenpad

De raad van toezicht wordt naast de stukken die ter besluitvorming of advisering voorliggen, geïnformeerd over de gang van zaken in de stichting door middel van een aantal documenten, waaronder de managementrapportages (maand en/of kwartaal) en andere verslagen van het college van bestuur (iedere vergadering). Daarnaast worden normaliter, voorafgaand aan de vergaderingen van de raad van toezicht, locatiebezoeken aan de diverse IKC's georganiseerd die door alle partijen als zeer waardevol worden gezien. Helaas hebben deze locatiebezoeken in 2021 door de coronamaatregelen geen doorgang kunnen vinden. Om toch voeling te houden met de organisatie heeft de RvT in 2021 gesprekken met zowel de locatiedirecteuren als de medewerkers van het bestuurskantoor gehad. Het gesprek met de medezeggenschap moest helaas (vanwege Corona) worden verplaatst naar begin 2022.

Naast de reguliere vergaderingen en de bijeenkomsten met medewerkers van Wijzer heeft de raad van toezicht een strategische sessie gehouden, waar gesproken is over samenwerking rond het Kruidenpad. Uit deze bijeenkomst vloeiden drie vervolgbijeenkomsten voort, waar de raad externe deskundigen voor heeft uitgenodigd om het verdiepende gesprek te kunnen voeren.

Ook heeft een delegatie van de RvT gesproken met de wethouders van Vlaardingen en Maassluis, onder andere over de nieuwe conflictregeling (als onderdeel van het nieuwe reglement van de raad van toezicht).

De voorzitter en vicevoorzitter van de raad van toezicht hebben buiten de formele vergadermomenten gedurende het jaar regelmatig met het college van bestuur gesproken over de stand van zaken en de resultaten.

Professionalisering raad van toezicht

De jaarlijkse zelfevaluatie heeft in april plaatsgevonden. Leden van de raad van toezicht hebben zich in 2021 individueel geschoold, onder andere door het volgen van VTOI kennisdagen en trainingen en het bijwonen van het jaarcongres van de VTOI.

Remuneratiecommissie

De Remuneratiecommissie, bestaande uit Karen Hauber en Arina Kruithof, geeft invulling aan de werkgeverstaken van de raad van toezicht.

In 2021 heeft de Remuneratiecommissie het jaargesprek gehouden met de bestuurder. Uitgangspunt hiervoor was het verantwoordingskader, het strategisch document en de door bestuurder uitgevoerde 360 graden feedback. Gelet op de in 2021 veranderde rechtspositie van de bestuurder na intrede van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen oriënteert de raad van toezicht zich op mogelijke formele aanpassingen van het reglement.

Kwaliteitscommissie

De kwaliteitscommissie, bestaande uit Jacob Boskma en Niko Persoon, richt zich op de kwaliteit van de opvang en het onderwijs en die van het personeel. De commissie is in 2021 tweemaal bij elkaar geweest. In de vergadering in maart is het jaarverslag besproken met bijzondere aandacht voor het kwaliteitssysteem en de kwaliteitszorg voor zowel kinderopvang als onderwijs. De focus heeft gelegen op het bestuurlijk toezicht binnen het kwaliteitssysteem.

De oktobervergadering van de commissie is opnieuw besteed aan het onderwerp sturing op kwaliteit in het onderwijs. Aan de hand van de externe monitoring door de Inspectie van het Onderwijs is gekeken naar de positie van de Wijzer-scholen ten aanzien van de referentieniveaus en de schoolweging (onderwijsachterstands-beleid). Het blijkt dat het merendeel van de scholen een populatie leerlingen kent, waar sprake is van voor de eindresultaten overwegend belemmerende omgevingskenmerken. De uitdaging voor onze schoolteams is dan ook niet gering. Daarnaast is gesproken over de wijze van sturing en de interne aanpak van de kwaliteitsversterking van de scholen en de interventies die hierbij worden ingezet gezien de huidige kwaliteitsopbrengsten. Ten aanzien van de kinderopvang is stilgestaan bij de GGD-inspecties, invoering en rol pedagogische coach en meting voorschoolse educatie.

Rond het thema personeel was er bijzondere aandacht voor het personeelstekort en de vacatures binnen zowel onderwijs als kinderopvang. Ook het ziekteverzuim binnen Wijzer was onderwerp van aandacht, afgezet tegen de landelijke trend. Voor beide onderwerpen zijn mogelijke oplossingen besproken.

Auditcommissie

De auditcommissie, bestaande uit Remco Bouter en Jacob Boskma, houdt toezicht op de financiële gang van zaken en interne beheersing en voert overleg met de externe accountant over de uitkomsten van de interim- en jaarrekeningcontrole. De



auditcommissie is in 2021 zes keer bij elkaar geweest. Hetgeen wordt besproken in de auditcommissie wordt via schriftelijke verslagen en mondelinge toelichtingen gedeeld en besproken in de voltallige raad.

Wij Accountants heeft in 2021 aangegeven te stoppen met de controle van de jaarstukken van Wijzer. De auditcommissie heeft de voorbereiding getroffen voor de selectie van een ander accountantskantoor. Hiervoor is een uitvraag gedaan bij potentiële kantoren, zijn de ingediende offertes beoordeeld en hebben selectiegesprekken plaatsgevonden. Op basis van het advies van de auditcommissie heeft de raad van toezicht Astrium Accountants benoemd als accountant voor de entiteiten binnen de groep.

De financiële impact van de Corona-maatregelen op de opvangactiviteiten is groot geweest. Daarom heeft de auditcommissie specifiek en frequent aandacht besteed aan de financiële resultaten en een financieel duurzame bedrijfsvoering van Wijzer in Opvang. Daarnaast zijn de (meerjaren)begrotingen, de jaarstukken inclusief accountantsrapportages en de tussentijdse financiële rapportages behandeld. Tevens is gesproken over risicomanagement, fiscaliteit en de inrichting van de financiële en controlfunctie. De raad van toezicht constateerde in 2021 rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming van de middelen. De auditcommissie bespreekt op welke wijze dit is geborgd in de organisatie en de rapportages.

Hoofd- en nevenfuncties leden RvT

<i>naam</i> <i>hoofd functie</i> <i>nevenfuncties</i>	Arina Kruithof Bestuurder Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond Bestuurslid Jeugdzorg Nederland Bestuurslid stichting 180
<i>naam</i> <i>hoofd functie</i> <i>nevenfuncties</i>	Karen Hauber Interim Manager/consultant Rijksoverheid Directeur Hauber Management Advies/the greenbirds; Voorzitter Geschillencommissie Sociaal Domein NMF gecertificeerd mediator
<i>naam</i> <i>hoofd functie</i> <i>nevenfuncties</i>	Remco Bouter Manager bedrijfsvoering Stichting Ouderenhuisvesting Rotterdam Directeur AdviesBO Program director opleiding Certified Public Controlling en docent opleiding Accountancy Erasmus School of Accounting & Assurance
<i>naam</i> <i>hoofd functie</i> <i>nevenfuncties</i>	Jacob Boskma Zelfstandig adviseur en toezichthouder Directeur Boskma Management en Advies Voorzitterraad van toezicht KinderRijk Amstelveen Lid raad van toezicht Waarborgfonds Kinderopvang Secretaris bestuur Toon Hermanssalon Barneveld
<i>naam</i> <i>hoofd functie</i> <i>nevenfunctie</i>	Niko Persoon Zelfstandig adviseur/ toezichthouder Voorzitter raad van toezicht stichting De Thuisbasis voor sociaal Werk, Oudewater



Bijlage: Jaarverslag 2021 GMR

Inleiding

De rol, taken en werkzaamheden van de gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) zijn vastgesteld in de Wet Medezeggenschap op scholen (WMS), in het medezeggenschapsstatuut van Wijzer in Onderwijs en in het reglement van de GMR van Wijzer in Onderwijs.

De Jenaplanschool is opgericht vanuit een zelfstandige stichting BNOV (Stichting ter Bevordering van het Neutraal bijzonder Onderwijs te Vlaardingen) en is gekoppeld aan Wijzer in Opvang en Onderwijs via een Personele unie.

De GMR bestaat uit een oudergeleding en een personeelsgeleding. De voorzitter is afkomstig uit de oudergeleding en de vicevoorzitter uit de personeelsgeleding. De GMR wordt ondersteund door een secretaris. Deze draagt zorg voor het tijdig versturen van de agenda en bijbehorende documenten aan de GMR-leden en het college van bestuur. Tevens zorgt deze voor de verslaglegging van de vergadering.

Als u vragen heeft over het jaarverslag, dan vernemen wij dit graag van u per mail: gmr@wijzer.nu. Op de website van Stichting Wijzer zijn de notulen van de GMR-vergaderingen van het lopende jaar terug te lezen.

Samenstelling van de GMR

De samenstelling van de GMR per 1 januari 2021

Personeelsgeleding		Oudergeleding	
Pablo van der Valk	Vicevoorzitter	Mark van Lier	Voorzitter
Mirjam van Aalst	Lid	Eli van Toledo	Lid
Kelly Jansen	Lid		
Bianca Schoof	Lid		
Susanne Boeckx		Secretaris	

Aan het einde van het schooljaar hebben Kelly Jansen en Mirjam van Aalst aangegeven vervroegd af te treden i.v.m. een andere baan buiten Stichting Wijzer. Per september 2021 zijn er daarom twee vacatures voor een leden van de personeelsgeleding. Daarvoor wordt geworven. Silke van der Bijl en Jolanda van Twaalfhaven nemen als personeelslid vanaf oktober plaats in de GMR.

De oudergeding is nog onvoldoende bezet. Er zal in 2022 geworven worden.

Vergaderdata en vergaderpunten

In 2021 kwam de GMR officieel vijfmaal bijeen voor een vergadering. Dit gebeurde veelal in Teams i.v.m. de gestelde maatregelen omtrent het Covid-9 virus.

Minimaal één week voorafgaand aan de GMR-vergadering wordt er met het college van bestuur, de voorzitter en de vicevoorzitter een voorbespreking gehouden. De secretaris maakt naar aanleiding van deze bespreking de agenda.

Bij de GMR-vergadering is na de voorbespreking van de GMR ook het college van bestuur aanwezig om bepaalde agendapunten toe te lichten, dan wel advies of instemming te vragen inzake voorgelegde beleidsstukken.

Werkgroepen

De GMR werkt met werkgroepen. In die werkgroepen worden in gesprek met de bestuurder thema's verder uitgediept, veelal ter voorbereiding van de vergadering. De werkgroep doet daarvan verslag in de vergadering.

Doordat de GMR onderbezet is, is het werken met werkgroepen nauwelijks gebeurd. De GMR is voornemens dit op te pakken in 2022 en weer te gaan werken in werkgroepen.

Vergaderingen

In de vergaderingen werd het volgende besproken:

Vergadering 9 februari 2021

* Het nieuwe managementstatuut.

Status: *adviserend*

* De verzuimcijfers personeel

Status: *informerend*

* De terugkoppeling gezamenlijke (G)MR opvang en onderwijs



Status: informierend, mening vormend

*ABP aanvragen jubilea instemming

Status: instemming

Vergadering 20 april 2021

* Het Bestuursformatieplan

Status: instemming

* Het subsidieplan Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Status: adviserend

Vergadering 7 juli 2021

* De besteding gelden Nationaal Programma Onderwijs

Status: ter kennisname

* De vernieuwde klachtenregeling

Status: instemming

* De stand van zaken gemeenschappelijke (G)MR

Status: Informierend, mening vormend

* Jaarrekening 2020 WION

Status: ter kennisname

* Jaarrekening 2020 BNOV

Status: ter kennisname

*Aanpassingen begroting 2021

Status: advies

Vergadering 12 oktober 2021

* De heroverweging CVB van de arbeidsmarkttoelage

Status: instemming

* Het beloningsbeleid

Status: instemming

* De tussentijdse evaluatie van het functieboek

Status: informierend

* De stand van zaken omtrent het personeelstekort

Status: informierend

* De stand van zaken rondom de bezetting van de GMR

Status: ter bespreking

*Eigen risicodragerschap BNOV-Jenaplanschool

Status: advies

Vergadering 15 december 2021

* De begroting WION en BNVO

Status: adviserend

* De thuiswerkregeling

Status: instemming

* Het verloop maatregelen/stavaza van de sluiting scholen door Corona

Status: informierend

* De aanvraag VOG personeel opvang en onderwijs

Status: informierend

* De vakantie-regeling 2022-2023

Status: instemming

*Beloningsbeleid Wijzer

Status: instemming

* De stand van zaken personeelstekort

Status: informierend



Blijf nieuwsgierig.
Durf te doen.
Samen steeds
wijzer.

JAARREKENING

1 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (Rjo), de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ), waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen. De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Activiteiten

Continuïteit

Het eigen vermogen van Stg Bevordering vh Neutraal Bijzonder Onderwijs bedraagt per 31 december 2021 € 182.095.

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

De meerjarenbegroting gaat uit van negatieve exploitatieresultaten. Naar verwachting zal de Jenaplan in 2024 naar een gerenoveerd gebouw gaan in de wijk. Hiermee wordt de druk op de leerlingaantallen in de wijk verlicht. Er is veel meer animo van de Jenaplan dan we nu kunnen bieden, dus naar verwachting zal dit een volwaardige locatie worden met 8 groepen. Met deze groei zal het voortbestaan van BNOV niet in de problemen komen. Op dat moment kan de locatie ook toegevoegd worden aan Wijzer in Onderwijs.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stg Bevordering vh Neutraal Bijzonder Onderwijs is feitelijk en statutair gevestigd op Van Hogendorpstraat 1023 te Vlaardingen en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41141083.

Groepsverhoudingen

De stichting maakt deel uit van een groep, waarvan Stichting Wijzer in Opvang te Vlaardingen aan het hoofd staat. Daarnaast bestaat de groep uit Stichting BNOV, Stichting WION en Wijzer Facilitair BV.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van Stg Bevordering vh Neutraal Bijzonder Onderwijs zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van Stichting Wijzer in Onderwijs of de moedermaatschappij van Stichting Wijzer in Onderwijs en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Vergelijking met voorgaand jaar

De vergelijkende cijfers zijn aangepast ten behoeve van vergelijkingsdoeleinden.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten, verminderd met de afschrijvingen en indien van toepassing bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. De activeringsgrens is € 250. Gebouwen en terreinen worden slechts opgenomen voor zover deze in economisch eigendom zijn van het bevoegd gezag.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Subsidies op investeringen worden als schuld op de balans verantwoord en gelijk aan de afschrijvingstermijnen van de hiermee corresponderende investeringen in jaarlijkse termijnen ten laste van het resultaat gebracht.

Voor verplichtingen tot herstel na afloop van het gebruik van het actief (ontmantelingskosten) wordt een voorziening getroffen voor het verwachte bedrag op het moment van activering. Dit bedrag wordt verwerkt als onderdeel van de boekwaarde van het actief waartegenover voor het gehele bedrag een voorziening wordt gevormd.

Indien grond gekocht is met opstellen, met de intentie de opstellen te slopen of teniet te laten gaan en vervolgens op de grond nieuwbouw te realiseren, dan maken de eventuele boekwaarde van de opstellen en de gemaakte sloopkosten deel uit van de verkrijgingsprijs van de grond.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Boekresultaten op materiële vast activa worden in de staat van baten en lasten bij de afschrijvingskosten verantwoord.

Categorie	Afschrijvingstermijn in maanden	Afschrijvingperc per
		jaar
		%
Inventaris	60-120	6,67-20
Apparatuur	60	20,00
ICT	36-84	14,29-33,33
Leermiddelen	96	12,5
Meubilair	240	5

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder-waardeverminderingverlies wordt direct als last verwerkt in de winst-en-verliesrekening onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord. Een bijzondere waardevermindering van goodwill wordt niet teruggenomen.

Ook voor financiële instrumenten beoordeelt de stichting op iedere balansdatum of er objectieve aanwijzingen zijn voor bijzondere waardeverminderingen van een financieel actief of een groep van financiële activa. Bij objectieve aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen bepaalt de stichting de omvang van het verlies uit hoofde van de bijzondere waardeverminderingen, en verwerkt dit direct in de winst-en-verliesrekening.

Bij een investering in eigen-vermogensinstrumenten gewaardeerd tegen kostprijs wordt de omvang van de bijzondere waardevermindering bepaald als het verschil tussen de boekwaarde van het financiële actief en de best mogelijke schatting van de toekomstige kasstromen, contant gemaakt tegen de actuele vermogenskosten voet voor een soortgelijk financieel actief. Het bijzondere-waardeverminderingverlies wordt slechts teruggenomen indien er aanwijzingen zijn dat een in voorgaande jaren in de jaarrekening verwerkt verlies als gevolg van waardevermindering niet meer aanwezig is of veranderd is.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn (nagenoeg) gelijk aan de nominale waarde. De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vordering.

Liquide Middelen

De liquide middelen zijn opgenomen tegen nominale waarde. Tenzij anders vermeld staan de liquide middelen ter vrije beschikking van het bevoegd gezag.

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. De algemene reserve wordt beschouwd als publieke middelen.

Bestemmingsreserve

In 2021 is een bestemmingsreserve gevormd als egalisatiesreserve ter egalisatie van de inzet van middelen ten behoeve van het nationaal programma onderwijs (NPO).

Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Pensioenvoorzieningen worden gewaardeerd op basis van actuariële grondslagen. De overige voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Pensioen

De stichting heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling welke wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerders, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichtingen tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van tekorten bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Per 31 december 2021 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 110,2%.

Voorziening Jubilea

De voorziening jubilea wordt gewaardeerd tegen contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Medewerkers die vijftientig of veertig jaar in dienst zijn binnen onderwijs, hebben bij het bereiken van elk van deze jubilea aanspraak op een gratificatie. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans. Bij het contant maken is de marktrente ad 0% als disconteringsvoet gehanteerd.

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.

GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop ze betrekking hebben.

Rijksbijdrage

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie van OCW. De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-geoormerkte OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten. De niet bestede niet-geoormerkte OCW-subsidies worden op uitzondering verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) indien er een afgebakend bestedingsplan is opgesteld waarmee expliciet kan worden aangetoond dat de middelen in de toekomst worden aangewend.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang(%) van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Geoormerkte OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door Ministerie van OCW).

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, Gemeenten, Provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst-en-verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Pensioenen

Stg Bevordering vh Neutraal Bijzonder Onderwijs heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. Mutaties in de pensioenvoorziening worden ook in de winst-en-verliesrekening verwerkt. Zie ook de grondslagen voor waardering van activa en passiva, bij Pensioenvoorziening. Hiernaar wordt ook verwezen voor wat betreft pensioenregelingen van dochterondernemingen in het buitenland.

De stichting is volgens de CAO PO aangesloten bij het ABP Pensioenfonds.
De dekkingsgraad ABP ultimo 2021 bedraagt 110,2%.

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de stichting. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET KASSTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Ontvangen interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Betaalde interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

De verkrijgingsprijs van de verworven materiële activa en financiële activa is opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geld heeft plaatsgevonden.

FINANCIËLE INSTRUMENTEN EN RISICOBEBEERSING

Het gebruik van Financiële instrumenten hangt samen met de operationele activiteiten. Financiële instrumenten zijn beperkt tot liquide middelen, debiteuren- en overige vorderingen, crediteuren- en overige kortlopende schulden. Er wordt geen gebruik gemaakt van afgeleide Financiële instrumenten.

Renterisico

Alle activiteiten worden bekostigd door financiering vanuit het Ministerie van OC&W. Er zijn geen langlopende leningen afgesloten ter financiering van de activiteiten.

Liquiditeitsrisico

Beheersing van het liquiditeitsrisico vindt plaats door te streven naar voldoende eigen vermogen en liquiditeitsbuffer en door zorg te dragen voor voldoende cashflow. Het liquiditeitsrisico op lange termijn wordt gevormd door de mate van zekerheid dat Stichting ter bevordering van het Neutraal Bijzonder Onderwijs Vlaardingen over een termijn langer dan 1 jaar aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. De reguliere activiteiten kunnen worden gefinancierd vanuit de rijksbijdragen. Het liquiditeitsrisico bestaat uit voorfinanciering van grotere investeringen.

2 BALANS PER 31 DECEMBER 2021, VERGELIJKENDE CIJFERS PER 31 DECEMBER 2020
(na resultaatbestemming)

	31 december 2021		31 december 2020	
	€	€	€	€
ACTIVA				
Materiële vaste activa				
Inventaris en apparatuur	47.630		55.868	
Leermiddelen	28.029		32.495	
		75.659		88.363
		75.659		88.363
Vlottende activa				
Vorderingen en overlopende activa				
Debiteuren	47.041		2.179	
Vorderingen op OCW	41.223		38.655	
Vordering overige overheden			200	
Overige vorderingen	15.150		14.400	
Overlopende activa	9.410		20.118	
		112.824		75.552
Liquide middelen		399.212		241.755
		512.036		317.307
		587.695		405.670

Stg Bevordering vh Neutraal Bijzonder Onderwijs te Vlaardingen

	31 december 2021		31 december 2020	
	€	€	€	€
PASSIVA				
Eigen vermogen		182.095		165.619
Voorzieningen		7.204		5.311
Kortlopende schulden				
Crediteuren	21.739		12.907	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	30.765		29.267	
Schulden terzake van pensioenen	9.560		7.452	
Overige schulden	260.535		154.525	
Overlopende passiva	75.797		30.589	
		398.396		234.740

587.695

405.670

3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2021, VERGELIJKENDE CIJFERS 2020

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Baten						
Rijksbijdrage	925.651		755.657		855.128	
Overige baten	116.921		47.906		29.865	
Som der baten		1.042.572		803.563		884.993
Lasten						
Personeelslasten	863.372		675.858		771.273	
Afschrijvingen	13.222		8.294		16.124	
Huisvestingslasten	65.024		51.000		44.630	
Overige lasten	83.047		92.550		169.618	
Totaal lasten		1.024.665		827.702		1.001.645
Saldo baten en lasten		17.907		-24.139		-116.652
Financiële baten en lasten		-1.429		-600		-473
Nettoresultaat		16.478		-24.739		-117.125

4 KASSTROOMOVERZICHT 2021

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2021		2020	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	17.907		-116.652	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	13.222		16.124	
Mutatie voorzieningen	1.893		1.333	
Veranderingen in het werkkapitaal:				
Mutatie vorderingen	-37.275		-11.009	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	163.656		88.403	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		159.403		-21.801
Betaalde interest		-1.429		-473
Kasstroom uit operationele activiteiten		157.974		-22.274
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa		-517		-10.165
		157.457		-32.439
Samenstelling geldmiddelen				
	2021		2020	
	€	€	€	€
Geldmiddelen per 1 januari		241.755		274.194
Mutatie liquide middelen		157.457		-32.439
Geldmiddelen per 31 december		399.212		241.755

5 TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

ACTIVA

Materiële vaste activa

	Inventaris en apparatuur	Leer- middelen	Totaal
	€	€	€
<i>Boekwaarde per 1 januari 2021</i>			
Aanschaffingswaarde	106.148	40.339	146.487
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-50.280	-7.843	-58.123
	<u>55.868</u>	<u>32.496</u>	<u>88.364</u>
<i>Mutaties</i>			
Investeringen		517	517
Afschrijvingen	-8.238	-4.984	-13.222
	<u>-8.238</u>	<u>-4.467</u>	<u>-12.705</u>
<i>Boekwaarde per 31 december 2021</i>			
Aanschaffingswaarde	106.148	40.856	147.004
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-58.518	-12.827	-71.345
Boekwaarde per 31 december 2021	<u>47.630</u>	<u>28.029</u>	<u>75.659</u>

VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen en overlopende activa

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Debiteuren		
Debiteuren WION	32.390	
Debiteuren	12.551	2.179
Debiteur SWV ODP	2.100	
	<u>47.041</u>	<u>2.179</u>
Vordering op OCW		
Vordering OCW	<u>41.223</u>	<u>38.655</u>

Stg Bevordering vh Neutraal Bijzonder Onderwijs te Vlaardingen

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Overige overheden		
Schade / vandalisme		200
Overige vorderingen en overlopende activa		
Overige vorderingen	15.150	14.400
Overlopende activa	9.410	20.118
	<u>24.560</u>	<u>34.518</u>
Overige vorderingen		
Waarborgsommen	<u>15.150</u>	<u>14.400</u>
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde posten	9.410	6.356
Overlopende activa		13.762
	<u>9.410</u>	<u>20.118</u>
Liquide middelen		
Banktegoeden	<u>399.212</u>	<u>241.755</u>

PASSIVA

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Eigen vermogen		
Algemene reserve	146.485	165.619
Bestemmingsreserve (publiek)	35.610	
	<u>182.095</u>	<u>165.619</u>

	Stand per 1-1-2021	Resultaat 2021	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021
	€	€	€	€
Algemene reserve				
Algemene reserve	165.617	-19.132		146.485

Bestemmingsreserve (publiek)

Bestemmingsreserve NPO	35.610	35.610
------------------------	--------	--------

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€

Voorzieningen

Personeelsvoorzieningen	7.204	5.311
-------------------------	-------	-------

Jubilea

€

Personeelsvoorzieningen

Stand per 1-1-2021	5.311
Dotatie	1.893
Vrijval	
Stand per 31-12-2021	<u>7.204</u>
Langlopend deel >1 jaar	7.204

Kortlopende schulden

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Schulden aan leveranciers		
Crediteuren	5.720	10.089
Crediteuren SWV ODP		2.818
Crediteuren Wijzer in Onderwijs	16.019	
	<u>21.739</u>	<u>12.907</u>
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing	<u>30.765</u>	<u>29.267</u>
Schulden terzake van pensioenen		
Schulden terzake van pensioenen	<u>9.560</u>	<u>7.452</u>
Overige schulden en overlopende passiva		
Overige schulden	260.535	154.525
Overlopende passiva	75.797	30.589
	<u>336.332</u>	<u>185.114</u>
Overige schulden		
Rekening courant Wijzer	<u>260.535</u>	<u>154.525</u>
Overlopende passiva		
Vakantiegeld	20.559	20.190
Vooruitontv. subs OCW/EL&I geoormerkt	23.492	
Nog te besteden subsidies Ministerie	6.300	6.300
Vooruitgefactureerde bedragen	25.446	3.991
Nog te betalen bedragen		108
	<u>75.797</u>	<u>30.589</u>

Stg Bevordering vh Neutraal Bijzonder Onderwijs te Vlaardingen

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten.

Omschrijving	Toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond	
	Kenmerk	datum	
Lerarenbeurs	1165081	20-8-2021	Nee
Zij-instroom	1183599	22-11-2021	Nee

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	datum	€	€	€	€	€	€

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari versla ·aar gJ	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december 2021
	Kenmerk	datum	€	€	€	€	€	€

6 TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Baten

	2021	Begroot 2021	2020
	€	€	€
Rijksbijdrage			
Rijksbijdrage OCW	786.397	618.810	669.909
Niet-geoordeelde subsidies OCW	133.567	131.847	167.894
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SVW	5.687	5.000	17.325
	<u>925.651</u>	<u>755.657</u>	<u>855.128</u>
Overige baten			
Detachering personeel	78.421	44.906	21.765
Overig	38.500	3.000	8.100
	<u>116.921</u>	<u>47.906</u>	<u>29.865</u>

Lasten

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Personeelslasten						
Brutolonen en salarissen	499.691		464.607		476.670	
Sociale lasten	76.647		71.266		69.388	
Premies participatiefonds	14.601		13.576		17.817	
Premies vervangingsfonds	28.136		26.161		25.877	
Pensioenpremies	76.951		71.548		66.820	
		696.026		647.158		656.572
Mutaties personele voorzieningen	1.893				1.333	
Personeel niet in loondienst	38.548		6.200		8.540	
Overig	127.455		42.556		105.008	
		167.896		48.756		114.881
Uitkeringen van het Vervangingsfonds			-20.056			
Overige uitkeringen	-550				-180	
		-550		-20.056		-180
		<u>863.372</u>		<u>675.858</u>		<u>771.273</u>

Bij de stichting waren in 2021 gemiddeld 10,6 fte werkzaam (in 2020: 9,8).

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Afschrijvingen						
Inventaris en apparatuur	8.238		7.959		9.970	
Leermiddelen	4.984		335		6.154	
		13.222		8.294		16.124

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Huisvestingslasten						
Huur					178	
Klein onderhoud en exploitatie	16.852		500		7.622	
Schoonmaakkosten	21.544		500		26.137	
Heffingen	2.206				436	
Overige	24.422		50.000		10.257	
		65.024		51.000		44.630

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Overige lasten						
Administratie en beheer	31.840		32.200		28.684	
Telefoon- en portokosten	408		400		659	
Overige	3.838		4.000		2.617	
Totaal administratie- en beheerslasten		36.086		36.600		31.960
Inventaris, apparatuur en leermiddelen		32.561		35.500		30.016
Wervingskosten	310		4.400		1.567	
Huishoudelijke kosten	214		1.500		326	
transporteren		524		5.900		1.893

Stg Bevordering vh Neutraal Bijzonder Onderwijs te Vlaardingen

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Transport		524		5.900		1.893
Buitenschoolse cq. bijzondere activiteiten	1.109		3.350		2.601	
Contributies	2.396		3.000		3.675	
Abonnementen	103		500			
Medezeggenschapsraad					179	
Verzekeringen	851		300		598	
Reproductiekosten, drukwerk. schoolgids	8.916		7.100		7.288	
Overige	501		300		91.408	
Totaal overige lasten		14.400		20.450		107.642
		<u>83.047</u>		<u>92.550</u>		<u>169.618</u>

	2021	2020
	€	€
Accountantshonoraria		
Onderzoek van de jaarrekening	9.374	7.981
Andere controleopdrachten		
Fiscale adviesdiensten		
Andere niet-controlediensten		
	<u>9.374</u>	<u>7.981</u>

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Financiële baten en lasten						
Rentelasten en bankkosten		-1.429		-600		-473
		<u>-1.429</u>		<u>-600</u>		<u>-473</u>

Verbonden partijen

Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire vorm	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat jaar 2021	Deelname percentage
Stichting Wijzer in Opvang	Stichting	Vlaardingen	4	NNB	431.707	100%
Stichting Wijzer in Onderwijs	Stichting	Vlaardingen	4	NNB	2.519.037	100%
Mamacafe	Stichting	Vlaardingen	4	NNB	NNB	100%
Wijzer facilitair BV	BV	Vlaardingen	4	NNB	18.588	100%
Onderwijs dat Past (SWV)	Stichting	Schiedam	4	NNB	NNB	

NNB= nog niet bekend

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

WNT-VERANTWOORDING 2021 STG BEVORDERING VH NEUTRAAL BIJZONDER ONDERWIJS

De WNT is van toepassing op Wijzer in Onderwijs. Het voor Wijzer in Onderwijs toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 klasse A, € 124.000.

Criteria ten behoeve van vaststelling bezoldigingsklasse.

Criterium:		complexiteits- punten
Gemiddelde totale baten:	0 tot 5 miljoen	2
Gemiddeld aantal leerlingen:	1 tot 1.500	1
Gewogen onderwijssoorten:	1	
Totaal complexiteitspunten		<u>4</u>

De WNT is apart van toepassing op Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs. Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs en Wijzer in Onderwijs kunnen niet als één geheel worden beschouwd binnen de regelgeving van de WNT. Het op Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 Klasse A (4% o.b.v. €124.000), € 4.898 voor college van bestuur en €734 voor de voorzitter raad van toezicht en €490 voor de leden van de raad van toezicht.

Mevrouw van der Lugt is aangesteld als bestuurder van Wijzer in Opvang en Onderwijs, waartoe ook de Stichting ter bevordering van het bijzonder neutraal onderwijs Vlaardingen behoort. Zij heeft een hoofdaanstelling bij Stichting Wijzer in Onderwijs en is vanuit die aanstelling op basis van omzetverhouding aangewezen als bestuurder van Wijzer in Opvang.

De feitelijke situatie van de aanstelling van Mevrouw van der Lugt is in 2021 niet gewijzigd ten opzichte van 2020.

De raad van toezicht is tevens aangesteld voor Wijzer in Opvang en Onderwijs, waartoe ook de Stichting ter bevordering van het bijzonder neutraal onderwijs Vlaardingen behoort. De voorzitter en leden van de raad van toezicht worden voor 100% betaald vanuit Wijzer in Onderwijs. Wijzer in Onderwijs belast op basis van omzetverhouding de van beide instellingen de begrote kosten door aan Wijzer in Opvang.

Stichting ter bevordering van het bijzonder neutraal onderwijs Vlaardingen betaalt jaarlijks een vergoeding voor de inzet van het bestuur, de raad van toezicht en het bestuurskantoor op basis van het gehanteerde allocatiemodel. In totaal betrof dit 4%, €5.212 voor het College van Bestuur en €1.960 voor raad van toezicht.

Er is geen sprake van een overschrijding van de bezoldigingsmaxima en er is geen sprake van een vordering wegens onverschuldigde betaling.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Niet van toepassing.

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Niet van toepassing.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Niet van toepassing.

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder.

Niet van toepassing.

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700

De totale bezoldiging van een topfunctionaris inclusief degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen (uitsluitend te verantwoorden indien en voor zover er sprake is bij een topfunctionaris van bezoldiging voor andere werkzaamheden dan die als topfunctionaris bij de WNT-instelling en/of bezoldiging uit hoofde van werkzaamheden bij gelieerde rechtspersonen)

Niet van toepassing.

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van deze tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1a. Dit geldt in voorkomende gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700.

Niet van toepassing.

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van deze tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1d. Dit geldt in voorkomende gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder.

Niet van toepassing.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Niet van toepassing.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen.

Niet van toepassing.

7 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Er zijn geen niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen.

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben de volgende gebeurtenissen zich voorgedaan:

" Als gevolg van de vereenvoudiging van de bekostiging zal in 2022 de vordering op OCW worden afgeboekt welke per jaareinde aanwezig is doordat het betaalritme van het ministerie afwijkt van maandelijks 12 gelijke betalingen in een jaar. (Omvang geschat op € 42.000)

" Begin 2022 is er tot ieders ongenoegen oorlog uitgebroken tussen Rusland en Oekraïne. Dit heeft vele gevolgen gehad, voor de burgers in betreffende landen, maar ook voor omliggende landen en de Europese Unie. Belangrijke gevolgen van de oorlog waar BNOV mee te maken heeft is de sterk opgelopen inflatie en de mogelijke komst van Oekraïense vluchtelingen. De inflatie stond half april op een stand van +9,7%, waardoor de kosten voor o.a. energie, materialen en voeding sterk hoger uitvallen dan begroot. BNOV heeft echter een langlopend contract voor energie, waarbij de leverancier vroegtijdig grote voorraden energie aankoopt tegen een bepaalde prijs. Hierdoor is de verwachting dat de lastendruk voor energie beperkt zal zijn.

OVERIGE GEGEVENS

(VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

9 (Voorstel) Bestemming van het resultaat	Resultaat 2021		
	€	€	€
Algemene reserve	-19.132		-19.132
Bestemmingsreserve (publiek)			
Bestemmingsreserve NPO	35.610	35.610	
Totaal resultaat			16.478

Ondertekening van de jaarrekening

Vlaardingen,..... 2022

Voorzitter College van Bestuur

J. van der Lugt, voorzitter

Voorzitter Raad van Toezicht

A. Kruithof

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs te Vlaardingen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- i geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vennogen van Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- ii zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de staat van baten en lasten over 2021; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid I sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- i bestuursverslag;
- i overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- i met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- i alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de
bijlage bij onze controleverklaring.

Zoetermeer, 24 juni 2022
Astrum Onderwijsaccountants B.V.

Was getekend,

A. van der Have MSc RA

Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestand.aarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- i het identificeren en inschatten van de risico's
 - o dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - o van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- ii het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- iii het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- iv het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtnatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- v het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- vi het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- vii het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam: Stg. Bevordering vh Neutraal Bijzonder Onderwijs

Adres: van Hogendorpstraat 1023, 3135 BK Vlaardingen

Telefoon: 010-4712914

E-mailadres: info@wijzer.nu

Internetsite: www.jenavld.nl

Bestuursnummer: 59750

Contactpersoon: S. van der Linden
Telefoon: 010-5910581

03ZB Jenaplan